



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

*il nuovo modo
di fare formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
CON TCTUTOR
DIMISSIONI ON LINE
CON TCWELFARE



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

*il nuovo modo
di fare formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE CON TCTUTOR

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

I provvedimenti legislativi in causa

- Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (G.U. n. 236 del 10/10/2011)
 - Testo Unico Apprendistato
- Legge 23 giugno 2012, n. 92 (G.U. n. 153 del 3/7/2012 – S.O. n. 136)
 - Riforma Fornero
- Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 (G.U. n. 150 del 28/6/2013)
 - Decreto Sviluppo e Occupazione
- Legge 9 agosto 2013, n. 99 (G.U. n. 196 del 22/8/2013)
 - Conversione in legge con modifiche del d.l. 76/2013
- Conferenza Stato Regioni 20/2/2014
 - Approvazione Linee Guida Apprendistato Professionalizzante
- Decreto Legge 20 Marzo 2014, n. 34 (G.U. n. 66 del 20/3/2014)
 - Rilancio occupazionale e semplificazione adempimenti a carico imprese
- Legge 16 Maggio 2014, n. 78 (G.U. n. 114 del 19/5/2014)
 - Conversione in legge con modifiche del d.l. 34/2014
- Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
 - Testo organico delle tipologie contrattuali...

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

I provvedimenti legislativi in causa

- Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 (G.U. n. 236 del 10/10/2011)
 - Entrata in vigore dopo regime transitorio : 26/04/2012
- Legge 23 giugno 2012, n. 92 (G.U. n. 153 del 3/7/2012 – S.O. n. 136)
 - Entrata in vigore: 18/07/2012
- Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76 (G.U. n. 150 del 28/6/2013)
 - Entrata in vigore: 28/6/2013
- Legge 9 agosto 2013, n. 99 (G.U. n. 196 del 22/8/2013)
 - Entrata in vigore: 23/08/2013
- Conferenza Stato Regioni 20/2/2014
 - Entrata in vigore: entro il 20/8/2014 a seguito ratifica Regioni
- Decreto Legge 20 Marzo 2014, n. 34 (G.U. n. 66 del 20/3/2014)
 - Entrata in vigore: 21/03/2014
- Legge 16 maggio 2014, n. 78 (G.U. n. 114 del 19/5/2014)
 - Entrata in vigore: 20/05/2014
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (G.U. n. 144 del 24/6/2015 – S.O. n. 34)
 - Entrata in vigore : 25/06/2015

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione (D.Lgs. 167/2011) – Dal 26/4/2012

CCNL

FORMAZIONE
PROFESSIONALIZZANTE

REGIONI-PROV. AUT.

FORMAZIONE
DI BASE E
TRASVERSALE

TESTO UNICO APPRENDISTATO

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

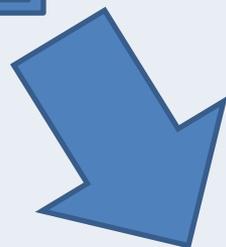
La formazione (D.L. 76/2013) – Dal 01/10/2013

CCNL

FORMAZIONE
PROFESSIONALIZZANTE

REGIONI-PROV. AUT.

FORMAZIONE
DI BASE E
TRASVERSALE



TESTO UNICO APPRENDISTATO

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione (D.L. 34/2014) – Dal 21/3/2014



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

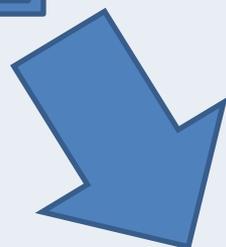
La formazione (d.l. 34/2014 convertito in l. 78/2014) – Dal 20/5/2014

CCNL

FORMAZIONE
PROFESSIONALIZZANTE

REGIONI-PROV. AUT.

FORMAZIONE
DI BASE E
TRASVERSALE (45GG)



TESTO UNICO APPRENDISTATO

P.F.I. SEMPLIFICATO NELLA LETTERA DI ASSUNZIONE

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

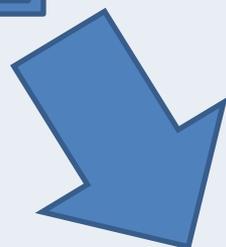
La formazione (Linee Guida) – Entro il 20/8/2014

CCNL

FORMAZIONE
PROFESSIONALIZZANTE

LINEE GUIDA

FORMAZIONE
DI BASE E
TRASVERSALE **(45GG)**



TESTO UNICO APPRENDISTATO

P.F.I. SEMPLIFICATO NELLA LETTERA DI ASSUNZIONE

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La Formazione di base e trasversale – d.l.34/2014 l. 78/2014

Art. 4, comma 3), d.lgs. 167/2011

Art. 44, comma 3), d.lgs. 81/2015

(...) La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, **entro 45 giorni** dalla comunicazione di instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, **anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste**, avvalendosi anche dei datori di lavoro, e delle loro associazioni che si siano dichiarati disponibili, ai sensi delle linee guida del 20/2/2014. La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 9-bis d.l. 510/1996



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le novità del d.l. 76/2013

Il piano formativo individuale – art. 2, comma 2, lettera a)

L'articolo 2, comma, 2 lettera a) dispone che **il piano formativo** di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a) del TUA (d.lgs. 167/2011) è **obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.**

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'applicazione temporale dei provvedimenti

Dal	26/4/2012	01/10/2013	21/03/2014	20/05/2014
al	30/09/2013	20/03/2014	19/05/2014	
Norma	D.Lgs. 167/2011 + regime transitorio	D.L. 76/2013 + Linee Guida (ratifica)	D.L. 34/2014	D.L. 34/2014 conv. con modif. in L. 78/2014
PFI	FBeT + FProf. (30gg)	FProf. (30gg)	Abrogato	Fprof. (Contestuale – integrato nel Contratto di Assunzione)



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

I provvedimenti interpretativi del D.L. 76/2013

- Ministero del Lavoro – Circolare 29 agosto 2013, n. 35
- Ministero del Lavoro – Circolare 21 gennaio 2013, n. 5
- Ministero del Lavoro – Circolare 30 Luglio 2014, n. 18



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'Interpretazione del Ministero del lavoro (**Circ. 35/2013**)

... “in secondo luogo, atteso che l’elaborazione del PFI è obbligatoria limitatamente alla “formazione per l’acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche” – e quindi alla formazione disciplinata dalla contrattazione collettiva – e che **lo stesso piano PFI costituisce il principale riferimento ai fini della valutazione della correttezza degli adempimenti in capo al datore di lavoro, il personale ispettivo focalizzerà in via assolutamente prioritaria la propria attenzione sul rispetto del PFI, adottando eventuali provvedimenti dispositivi o sanzionatori, secondo le indicazioni già fornite con la circolare n. 5/2013, esclusivamente in relazione ai suoi contenuti**”



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'Interpretazione del Ministero del lavoro (**Circ. 18/2014**)

...

“il piano formativo in <<*forma sintetica*>> può limitarsi ad indicare **esclusivamente la formazione finalizzata alla acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche** e sul rispetto dei suoi contenuti, secondo quanto evidenziato già con la circ. 35/2013, andrà a concentrarsi l'attività di vigilanza.”

...



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

*il nuovo modo
di fare formazione*

T.U. APPRENDISTATO LE CLAUSOLE DI STABILIZZAZIONE



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le clausola di stabilizzazione prima del d.l. 34/2014

Art. 2, comma 1), lettera i) d.lgs. 167/2011

Possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 per presente articolo.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le clausola di stabilizzazione prima del d.l. 34/2014

Art. 2, comma 3-bis), d.lgs. 167/2011

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, **nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.** (...) Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. (...)



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le clausole di stabilizzazione prima del d.l. 34/2014

Art. 2, comma 3-ter), d.lgs. 167/2011

Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori **inferiore a dieci unità**.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le clausola legale di stabilizzazione modificata

Art. 2, comma 3-bis), d.lgs. 167/2011

Fermo restando la possibilità per i CCNL, ... , di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, **nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti** dipendenti dallo stesso datore di lavoro. (...) Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. (...)

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le clausola legale di stabilizzazione modificata

Art. 42, comma 8), d.lgs. 81/2015

Ferma restando la possibilità per i CCNL, ... , di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. (...) Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. (...)



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le clausola legale di stabilizzazione modificata

~~Art. 2, comma 3-ter), d.lgs. 167/2011~~

~~Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori **inferiore a dieci unità**.~~

(comma abrogato)

Legge Fornero

Decreto Poletti

CLAUSOLA
LEGALE 50/30%

CLAUSOLA
LEGALE 20%

50 dip.

10 dip.

CLAUSOLA
CCNL



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le clausole legali di stabilizzazione modificata L'interpretazione ministeriale (Circ. 18/2014)

In altri termini, le parti sociali potranno introdurre dette clausole solo per modificare il regime legale che prevede forme di stabilizzazione solo per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti.

Per i datori di lavoro che occupano **sino a 49 dipendenti**, invece, la violazione di eventuali clausole di stabilizzazione previste dai CCNL, anche già vigenti, non potrà evidentemente avere il medesimo effetto trasformativo”.

Legge Fornero

Decreto Poletti + Circ. 18/2014

CLAUSOLA
LEGALE 50/30%

CLAUSOLA
LEGALE 20%

CLAUSOLA
CCNL

50 dip.

10 dip.

CLAUSOLA
CCNL

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La clausola contrattuale di stabilizzazione
(non più valida dal 21/03/2014 – circ. 18/2014)

Studi Professionali

Per poter assumere lavoratori apprendisti per l'apprendistato profess. il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio **almeno il 50% dei lavoratori** il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere **nei 18 mesi precedenti**; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova...



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le clausola contrattuale di stabilizzazione
(non più valida dal 21/03/2014 – circ. 18/2014)

Commercio

Le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio **almeno l'80% dei lavoratori** il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere **nei ventiquattro mesi precedenti**, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime... .

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le clausola di stabilizzazione contrattuale
(non più valida dal 21/03/2014 – circ. 18/2014)

Trasporto merci

La facoltà di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante per i profili di cui alla tabella B) in questione non è esercitabile dalle aziende che, al momento della stipula di un nuovo contratto, risultino non aver mantenuto in servizio **almeno il 90% dei contratti di apprendistato, relativi agli stessi profili, scaduti nei 12 mesi precedenti; detta regola non trova applicazione fino a 3 unità non confermate...**



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le clausola di stabilizzazione contrattuale
(post d.l. 34/2014 in vigore dal 21/03/2014)

Legno e arredamento - Industria

... nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro... ...è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Per le aziende che occupano alle loro dipendenze **un numero di lavoratori inferiore a 50 unità** la percentuale del comma precedente è ridotta al 30%.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le clausole di stabilizzazione contrattuale
(post d.l. 34/2014 in vigore dal 21/03/2014)

Metalmeccanica – artigianato

Non sono previste clausole di stabilizzazione contrattuali, per cui, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro (art. 2, comma 1, lett. a), n. 2, D.L. 20 marzo 2014, n. 34, conv. con modif. in L. 16 maggio 2014, n. 78).



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

T.U. APPRENDISTATO LA SEMPLIFICAZIONE DEL LIBRETTO FORMATIVO



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le novità del d.l. 76/2013 **prima e dopo** la conversione in legge

Il libretto formativo – art. 2, comma 2, lettera b)

L'articolo 2, comma, 2 lettera b) dispone che la **registrazione della formazione** e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata in un documento **avente i contenuti minimi** del modello di libretto formativo del cittadini di cui dal D.M. 10 ottobre 2005.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il libretto formativo – MinLav – Circ. 35/2013 – DM 10/10/2005

Competenze acquisite in percorsi di apprendimento:

- 1) Tipologia
- 2) Descrizione
- 3) Contesto di acquisizione
- 4) Periodo di acquisizione
- 5) Tipo di evidenze documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le novità del d.l. 76/2013 prima e dopo la conversione in legge

Imprese multilocalizzate – art. 2, comma 2, lettera c)

L'articolo 2, comma, 2 lettera c) dispone che nelle **imprese multilocalizzate**, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Imprese multilocalizzate – MinLav – Circ. 35/2013

...

A tal proposito, attese le finalità di semplificazione della disposizione, va chiarito che il richiamo ad un'unica disciplina per l'acquisizione di competenze di base e trasversali va principalmente riferito a quelli che sono i contenuti e la durata della stessa formazione. La disposizione va infatti applicata compatibilmente con l'offerta formativa pubblica della Regione dove l'apprendista svolge la propria attività, senza che ciò comporti pertanto un obbligo di frequenza di corsi extra-regione e quindi maggiori oneri per le imprese.

...



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

*il nuovo modo
di fare formazione*

T.U. APPRENDISTATO LA REDAZIONE DI UN PFI



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione professionalizzante

Gli accordi interconfederali e i **contratti collettivi** stabiliscono... la durata e le modalità della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale.

(Art. 4, comma 2, dlgs 167/2011).

(Art. 44, comma 2, dlgs. 81/2015).



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione professionalizzante

... piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o **dagli enti bilaterali**

(Art. 2, comma 1, lettera a), dlgs 167/2011).

(Art. 42, comma 1, dlgs. 81/2015).



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione professionalizzante

... ai **datori di lavoro non iscritti** alle organizzazioni sindacali stipulanti il contratto collettivo applicato, **non vi è obbligo** di sottoporre il PFI all'Ente Bilaterale di riferimento.

(MinLav, interpello 14 giugno 2012, n. 16)



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione professionalizzante

... ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante ... gli standard professionali sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale.

(Art. 6, comma 2, dlgs. 167/2011).



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione professionalizzante

E' istituito ... presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsto nei contratti collettivi di lavoro.

(Art. 6, comma 3, dlgs. 167/2011).

(Art. 46, comma 3, dlgs. 81/2015).



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione professionalizzante

Qualora il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato preveda la regolamentazione dell'istituto, ma non contenga una specifica disciplina dei profili formativi, le parti, in accordo tra loro, potranno determinare il contenuto con riferimento ai profili formativi predisposti dall'ISFOL.

(MinLav, Circolare 15 luglio 2005, n. 30).



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione professionalizzante

... in assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato, si ritiene possibile che lo stesso datore di lavoro possa far riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto.

(MinLav, interpello 5 febbraio 2013, n. 4)

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione professionalizzante

Iter per la costruzione di un PFI nella parte professionalizzante

- 1) Contratto Collettivo di Lavoro (art. 4, dlgs. 167/2011);
- 2) Ente Bilaterale (art. 2, d.lgs 167/2011);
- 3) Ente Bilaterale – non obbligatorio (MinLav - Interpello 16/2012);
- 4) Accordo interconfederale (art. 4, dlgs. 167/2011);
- 5) Repertorio ISFOL (art. 6, dlgs. 167/2011 – MinLav Circ. 30/2005);
- 6) Contratto Collettivo di settore affine (MinLav – Interpello 4/2013);



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

T.U. APPRENDISTATO IL PFI NEL SETTORE EDILIZIA INDUSTRIA



**APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA**

*il nuovo modo
di fare formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il PFI nel settore BARBIERI E PARRUCCHIERI

EDILIZIA INDUSTRIA – Art. 92, CCNL 19/4/2010

Individua le mansioni e la parte economica.

INDUSTRIA - ACCORDO INTERCONFEDERALE 18 APRILE 2012

Recepisce il nuovo TUA nel settore dell'artigianato e riduce la formazione ad minimo di 80 ore annue. Riduce la durata del contratto di apprendistato a 36 mesi.

REPERTORIO ISFOL

Individua le competenze da acquisire per i vari profili



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il PFI nel settore EDILIZIA INDUSTRIA

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante come riformata dal d.lgs. 167/2011 viene applicata al settore EDILIZIA Industria grazie **all'Accordo Interconfederale del 18 aprile 2012.**



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il PFI nel settore EDILIZIA INDUSTRIA

CCNL 19/4/2010 - Art. 92 – Disciplina dell'apprendistato

2° e 3° Livello

Inquadramento e relativo trattamento economico nel 1° Livello –
durata massima **3 anni**;

4° Livello

Inquadramento e relativo trattamento economico nel 2° Livello –
durata massima **4 anni**;

5° Livello

Inquadramento e relativo trattamento economico nel 3° Livello –
durata massima **5 anni**;



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il PFI nel settore EDILIZIA INDUSTRIA

ACCORDO INTERCONFEDERALE 18/4/2012

...la durata dell'apprendistato professionalizzante è, in via transitoria, determinata in base alle durate disciplinate dai vigenti contratti collettivi. Laddove tali contratti prevedano un termine superiore ai tre anni, la durata dell'apprendistato è fissata in tre anni.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

EDILIZIA Industria – Mansioni II Livello

CCNL 19/4/2010 - Art. 77 – Classificazione dei lavoratori Livello 5

18. funzionamento di centrale di betonaggio completamente computerizzata **19.** impiegato addetto agli approvvigionamenti ed acquisti ed alle liquidazioni **20.** impiegato centrale betonaggio computerizzata **21.** operatore archeologico **22.** potestà di trattare con i fornitori



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il PFI nel settore BARBIERI E PARRUCCHIERI

Le ore di formazione tecnico-professionale disciplinate dall'Accordo Interconfederale del 18 aprile 2012, che l'azienda dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, devono essere pari ad almeno **80 ore medie annue**.

La precedente normativa prevedeva **120 ore annue** (comprensive della formazione di base e trasversale).

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il PFI nel settore EDILIZIA INDUSTRIA

FONTE: ISFOL

SETTORE EDILE E TESSILE-ABBIGLIAMENTO-MODA-CALZATURE-PELLI E CUOIO

PROFILO TIPO: ADDETTO ALL'AMMINISTRAZIONE

Qualifiche: impiegato contabile, impiegato amministrativo e altre qualifiche afferenti al profilo non espressamente comprese nella predetta elencazione

Area di attività: servizi generali

Competenze di settore

- Conoscere le caratteristiche del settore
- Conoscere l'impresa di riferimento nei suoi aspetti organizzativi e gestionali ed il contesto in cui opera
- Saper operare nel rispetto delle norme e delle buone prassi in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza sul lavoro e di prevenzione e protezione dagli incendi
- Conoscere e sapersi adeguare alle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il PFI nel settore EDILIZIA INDUSTRIA

FONTE: ISFOL

SETTORE EDILE E TESSILE-ABBIGLIAMENTO-MODA-CALZATURE-PELLI E CUOIO

PROFILO TIPO: ADDETTO ALL'AMMINISTRAZIONE

Competenze di area

- Conoscere il ruolo della propria area di attività all'interno del processo di produzione e di erogazione del servizio
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità
- Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie proprie dell'area di attività
- Conoscere e saper utilizzare il glossario della professione
- Sapersi rapportare alle altre aree organizzative aziendali
- Conoscere gli elementi basilari di una lingua straniera in modo da interpretare e redigere documenti amministrativi.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il PFI nel settore EDILIZIA INDUSTRIA

FONTE: ISFOL

SETTORE EDILE E TESSILE-ABBIGLIAMENTO-MODA-CALZATURE-PELLI E CUOIO

Competenze di profilo

- Riconoscere il proprio ruolo all'interno del contesto aziendale e del processo di erogazione del servizio
- Saper utilizzare lo strumento informatico e i principali software applicativi per le operazioni di calcolo e di videoscrittura
- Conoscere e saper utilizzare i diversi sistemi di pagamento e di incasso
- Conoscere e saper applicare le normative sulla privacy
- Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale e analitica
- Saper redigere rapporti periodici sull'andamento dell'attività, presentare i risultati conseguiti e commentarli negli aspetti salienti
- Saper redigere, leggere ed interpretare lettere e documenti in una lingua straniera

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Il PFI nel settore EDILIZIA INDUSTRIA

FONTE: ISFOL

SETTORE EDILE E TESSILE-ABBIGLIAMENTO-MODA-CALZATURE-PELLI E CUOIO

Competenze di profilo

- Conoscere e saper utilizzare le tecniche di scrittura veloce anche sotto dettatura
- Saper organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico
- Conoscere e saper utilizzare i dispositivi di protezione individuale



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Un esempio di formazione Professionalizzante (Impiegata)

	Anno	Teoric a	Affianc.	Totale	Qualifica
Conoscere gli strumenti e le tecniche di programmazione. Conoscere e saper gestire gli approvvigionamenti e le scorte. Conoscere le tecniche di pianificazione e programmazione della produzione. Conoscere la struttura distributiva (trasporto, ricevimento e stoccaggio merci) e saper evadere gli ordini. Conoscere i principali elementi relativi a sistemi e metodi per la gestione logistica interna ed esterna: Valutare i tempi e i processi di approvvigionamento; Determinare scadenze e modalità di consegna in funzione dell'efficienza ed efficacia produttiva dei fornitori; Individuare le priorità d'acquisto in previsione della disponibilità variabile del prodotto e/o servizio sul mercato. Identificare gli indicatori di selezione e monitoraggio del parco fornitori - costi, tempi, qualità, affidabilità, ecc. Conoscere gli strumenti informatici previsti dal sistema gestionale aziendale.	I	9	16	25	Tutti
Gestire l'organizzazione del magazzino e la movimentazione merci. Controllare il rispetto dei programmi di consegna dei materiali. Verificare le caratteristiche qualitative delle materie prime e prodotti consegnati, in collaborazione con il controllo qualità, concordando eventuali rifacimenti in caso di difformità. Gestire amministrativamente la transazione anche in funzione delle azioni di certificazione aziendale e delle leggi commerciali internazionali (dogane, dazi).	I	9	16	25	Tutti
Misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro. Norme antinfortunistiche. Dispositivi di protezione individuale. Analisi, classificazione e prevenzione dei potenziali rischi. Elementi di primo soccorso	I	4	5	9	Tutti
Conoscere i processi di gestione dei processi di acquisizione: Definire la soluzione contrattuale adeguata alla tipologia delle forniture richieste; Adottare modalità amministrativo-contabili per la predisposizione degli ordini di acquisto; Rilevare il grado di soddisfazione degli utilizzatori finali in merito alle conformità delle forniture offerte. Conoscere i principali riferimenti legislativi e normativi in materia di ISO. Conoscenza della lingua straniera.	I	7	14	21	Tutti



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Un esempio di formazione Professionalizzante (Impiegata)

	Anno	Teoric a	Affianc.	Totale	Qualifica
Conoscere gli strumenti e le tecniche di programmazione. Conoscere e saper gestire gli approvvigionamenti e le scorte. Conoscere le tecniche di pianificazione e programmazione della produzione. Conoscere la struttura distributiva (trasporto, ricevimento e stoccaggio merci) e saper evadere gli ordini. Conoscere i principali elementi relativi a sistemi e metodi per la gestione logistica interna ed esterna: Valutare i tempi e i processi di approvvigionamento; Determinare scadenze e modalità di consegna in funzione dell'efficienza ed efficacia produttiva dei fornitori; Individuare le priorità d'acquisto in previsione della disponibilità variabile del prodotto e/o servizio sul mercato. Identificare gli indicatori di selezione e monitoraggio del parco fornitori - costi, tempi, qualità, affidabilità, ecc. Conoscere gli strumenti informatici previsti dal sistema gestionale aziendale.	II	9	16	25	Tutti
Gestire l'organizzazione del magazzino e la movimentazione merci. Controllare il rispetto dei programmi di consegna dei materiali. Verificare le caratteristiche qualitative delle materie prime e prodotti consegnati, in collaborazione con il controllo qualità, concordando eventuali rifacimenti in caso di difformità. Gestire amministrativamente la transazione anche in funzione delle azioni di certificazione aziendale e delle leggi commerciali internazionali (dogane, dazi).	II	9	16	25	Tutti
Misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro. Norme antinfortunistiche. Dispositivi di protezione individuale. Analisi, classificazione e prevenzione dei potenziali rischi. Elementi di primo soccorso	II	4	5	9	Tutti
Conoscere i processi di gestione dei processi di acquisizione: Definire la soluzione contrattuale adeguata alla tipologia delle forniture richieste; Adottare modalità amministrativo-contabili per la predisposizione degli ordini di acquisto; Rilevare il grado di soddisfazione degli utilizzatori finali in merito alle conformità delle forniture offerte. Conoscere i principali riferimenti legislativi e normativi in materia di ISO. Conoscenza della lingua straniera.	II	7	14	21	Tutti



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Un esempio di formazione Professionalizzante (Impiegata)

	Anno	Teoric a	Affianc.	Totale	Qualifica
Conoscere gli strumenti e le tecniche di programmazione. Conoscere e saper gestire gli approvvigionamenti e le scorte. Conoscere le tecniche di pianificazione e programmazione della produzione. Conoscere la struttura distributiva (trasporto, ricevimento e stoccaggio merci) e saper evadere gli ordini. Conoscere i principali elementi relativi a sistemi e metodi per la gestione logistica interna ed esterna: Valutare i tempi e i processi di approvvigionamento; Determinare scadenze e modalità di consegna in funzione dell'efficienza ed efficacia produttiva dei fornitori; Individuare le priorità d'acquisto in previsione della disponibilità variabile del prodotto e/o servizio sul mercato. Identificare gli indicatori di selezione e monitoraggio del parco fornitori - costi, tempi, qualità, affidabilità, ecc. Conoscere gli strumenti informatici previsti dal sistema gestionale aziendale.	III	9	16	25	Tutti
Gestire l'organizzazione del magazzino e la movimentazione merci. Controllare il rispetto dei programmi di consegna dei materiali. Verificare le caratteristiche qualitative delle materie prime e prodotti consegnati, in collaborazione con il controllo qualità, concordando eventuali rifacimenti in caso di difformità. Gestire amministrativamente la transazione anche in funzione delle azioni di certificazione aziendale e delle leggi commerciali internazionali (dogane, dazi).	III	9	16	25	Tutti
Misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro. Norme antinfortunistiche. Dispositivi di protezione individuale. Analisi, classificazione e prevenzione dei potenziali rischi. Elementi di primo soccorso	III	4	5	9	Tutti
Conoscere i processi di gestione dei processi di acquisizione: Definire la soluzione contrattuale adeguata alla tipologia delle forniture richieste; Adottare modalità amministrativo-contabili per la predisposizione degli ordini di acquisto; Rilevare il grado di soddisfazione degli utilizzatori finali in merito alle conformità delle forniture offerte. Conoscere i principali riferimenti legislativi e normativi in materia di ISO. Conoscenza della lingua straniera.	III	7	14	21	Tutti
Ultimo aggiornamento 19 Maggio 2016					58



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

T.U. APPRENDISTATO LA REGIONE SICILIA

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

La normativa regionale in vigore

- Accordo Quadro per l'apprendistato professionalizzante del 20 aprile 2012;
- DDG 4 settembre 2013, n. 4469 – Costituzione catalogo (GURS 13/9/2013 n. 67)
- DDG 29 gennaio 2014, n. 455 – Approvazione catalogo (GURS 14/2/2014 n. 7)
- DDG 21 marzo 2014, n. 1214 – Integrazione catalogo (GURS 28/3/2014 n. 13)
- DDG 2 aprile 2015, n. 1331 – Costituzione catalogo (GURS 17/4/2015 n. 16)



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

La normativa regionale

L'accordo quadro decorre dal 26 aprile 2012 e si applica a tutti i contratti di apprendistato stipulati ai sensi dell'art. 4 del T.U. Apprendistato (d.lgs. 167/2011).



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

La formazione di base e trasversale

La formazione di base e trasversale può essere erogata all'**esterno** o all'**interno** dell'azienda.



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

La formazione di base e trasversale esterna

La formazione di base e trasversale **esterna**, definita e realizzata con il concorso del contributo pubblico nei limiti delle risorse disponibili, dovrà essere erogata da organismi accreditati dalla Regione Sicilia attraverso l'erogazione di voucher.



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

La formazione di base e trasversale esterna

La Regione Sicilia organizza l'offerta formativa pubblica integrativa di cui all'art. 4, comma 3, d.lgs. 167/2011 attraverso il **Catalogo Regionale dell'Offerta Formativa con l'erogazione di voucher formativi.**



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

La formazione di base e trasversale interna

La formazione di base e trasversale, potrà altresì essere effettuata **internamente** all'azienda, totalmente o parzialmente, in luoghi idonei alle modalità di erogazione e nel rispetto della normativa di sicurezza e salute.



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Le ore di formazione di base e trasversale

Il monte ore complessivo di **120 ore**, relativo alla formazione di base e trasversale viene applicato in ogni caso, sia in presenza di contratti collettivi rinnovati ai sensi del d.lgs. 167/2011, sia in carenza di rinnovo, avendo l'accordo quadro del 20 aprile 2012 valore di accordo collettivo intercategoriale/interconfederale per il territorio della Regione Sicilia.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Le ore di formazione di base e trasversale

- **40 ore (I annualità):** Modulo 1 (Cultura della legalità) per 16 ore; Modulo 2 (Pari opportunità) per 12 ore; Modulo 3 (Elementi di diritto di lavoro).
- **80 ore (II e III annualità):** Conoscenza e capacità che caratterizzano il profilo professionale dell'apprendista e che sono comuni a più profili di una stessa area professionale.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Le ore di formazione di base e trasversale

- **40 ore (I annualità)** per i contratti stagionali e i contratti aventi durata tra 6 e 11;
- **80 ore (I e II annualità)** per i contratti aventi durata tra 11 e 23 mesi;
- **120 ore** per i contratti aventi durata superiore ai 23 mesi.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Caratteristiche apprendisti beneficiari voucher

- a) essere residenti nella Regione Siciliana;
- b) essere di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di qualifica) e i 29 anni compiuti, tranne per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.
- c) essere titolari di un contratto di apprendistato ai sensi dell'art.4 d.lgs 167/2011;
- d) essere occupati in aziende in tutti i settori (**escluso aziende edili**) con sedi operati nel territorio della Regione Siciliana.

Tutti i requisiti devono essere posseduti alla data di pubblicazione del presente avviso nella GURS (avviso 1/2013 pubblicato il 13/9/2013).



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Richiesta voucher

La richiesta voucher deve essere effettuata per il tramite degli enti formativi accreditati **entro 30 giorni** dalla pubblicazione del catalogo sul BURS.

La richiesta avviene in via telematica e viene rilasciato il MODULO 2 che deve essere stampato e sottoscritto dalle parti (ente formativo, datore di lavoro e lavoratore).

La procedura di trasmissione telematica va perfezionata, pena la non ammissibilità, con l'invio cartaceo del MODULO 2 allegato copia dei documenti di identità di coloro che lo hanno sottoscritto.



**APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA**

*il nuovo modo
di fare formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Scadenze richiesta voucher

Per apprendisti assunti entro il	14 settembre 2013
Approvazione catalogo	17 marzo 2014
Integrazione catalogo	28 aprile 2014



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

La responsabilità del datore di lavoro (MinLav - Circ. 5/2013)
(adempimenti amministrativi)

In assenza dell'attivazione dei corsi di FBeT la responsabilità del datore di lavoro si configura "esclusivamente" nel mancato rispetto degli adempimenti amministrativi previsti dalla Regione ai fini del coinvolgimento dell'apprendista nei percorsi formativi.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Le modalità di erogazione della formazione di base e trasversale

La formazione di base e trasversale, interna e/o esterna può essere erogata utilizzando strumenti quali: lezioni in aula; seminari, esercitazioni singole o di gruppo, testimonianze, visite aziendali, distribuzione di dispense, proiezione di filmati audio/video, formazione a distanza e **strumenti e-learning**, nonché ogni altro strumento idoneo a raggiungere il fine.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Il tutor aziendale

Lo svolgimento di attività di tutoraggio della formazione interna e/o esterna è consentito all'esito dello svolgimento di corsi, erogati anche dagli enti bilaterali, della durata compresa tra le 12 e le 24 ore, che prevedano la presenza dei seguenti principi cognitivi:

- elementi di conoscenza del contesto normativo utili ai fini dello svolgimento dell'attività produttiva in azienda;
- strumenti di comprensione delle funzioni del tutor e degli elementi della contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Il tutor aziendale

- elementi di conoscenza della tecnica di accoglienza e inserimento degli apprendisti in azienda;
- criteri di gestione delle relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- tecniche di pianificazione e accompagnamento dei percorsi di apprendimento e socializzazione lavorativa;
- elementi per la valutazione dei progressi e dei risultati dell'apprendimento;



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Il tutor aziendale

- criteri di progettazione, anche in collaborazione con i consulenti della formazione, dei percorsi formativi per apprendisti, in coerenza con la qualifica professionale da raggiungere.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Il tutor aziendale

Nelle imprese fino a 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, la funzione di tutor potrà essere svolta anche direttamente dal datore di lavoro o da un dipendente inquadrato da almeno due anni in un livello pari o superiore rispetto alla qualifica professionale che l'apprendista conseguirà al termine del percorso formativo professionalizzante.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Un esempio di formazione di base e trasversale interna

	Anno	Teorica	Affianc.	Totale	Qualifica
Cultura della legalità	I	16	0	16	Tutti
Pari opportunità	I	12	0	12	Tutti
Elementi di lavoro	I	12	0	12	Tutti
Conoscenze e capacità che caratterizzano il profilo professionale dell'apprendista e che sono comuni a più profili di una stessa area professionale.	II	40	0	40	Tutti
	III	40	0	40	Tutti



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

T.U. APPRENDISTATO LE LINEE GUIDA



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida per la disciplina dell'Apprendistato Professionalizzante

Il **17 ottobre 2013** le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, ad esclusione della Regione Puglia, hanno approvato le linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

Il **20 febbraio 2014** la Conferenza Stato-Regioni ha adottato le linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

Entrata in vigore delle linee guida

Le linee guida dovranno essere ratificate essere ratificate dalla varie Regioni entro sei mesi dalla data di approvazione delle linee guida in Conferenza Stato-Regioni (scadenza 20/8/2014).



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

Entrata in vigore delle linee guida

Le linee guida dovranno essere ratificate dalle varie Regioni entro sei mesi dalla data di approvazione delle linee guida in Conferenza Stato-Regioni (scadenza 20/8/2014).



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

L'Offerta formativa è da intendersi obbligatoria nella misura in cui sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi, e sia realmente disponibile per l'impresa e l'apprendista, ovvero, in via sussidiaria e cedevole, sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente (in tal caso, durata, contenuti e modalità di realizzazione sono stabiliti dalla contrattazione collettiva di riferimento).

Si intende realmente disponibile un'offerta formativa formalmente approvata e finanziata dalla pubblica amministrazione competente, che consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché **le attività formative possano essere avviate entro sei mesi dalla data di assunzione dell'apprendista.**



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

Recupero Formazione (MinLav – Circ. 5/2013)

...

L'eventuale attivazione dei percorsi formativi regionali solo dopo l'avvio del rapporto di apprendistato **non comporterà automaticamente un obbligo di "recupero", in capo al datore di lavoro**, di tutta la formazione non effettuata nel periodo antecedente, ferma restando la possibilità, da parte delle Regioni, di disciplinare specificatamente gli obblighi formativi concernenti i rapporti di apprendistato già avviati.

...



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

La durata della FBeT sarà determinata sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

- **120 ore**, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;
- **80 ore**, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- **40 ore**, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

Tali durate possono essere ulteriormente ridotte per gli apprendisti che abbiano completato in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

Contenuti della FBeT

I contenuti della FBeT dovranno prevedere indicativamente una selezione tra le seguenti competenze:

1. Sicurezza sul lavoro; 2. Organizzazione e qualità aziendale; 3. Relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo; 4. Diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva; 5. Competenze di base e trasversali; 6. Competenza digitale; 7. Competenze sociali e civiche; 8. Spirito di iniziativa e imprenditorialità; 9. Elementi di base della professione/mestiere.



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

Formazione a Distanza

La FBeT può realizzarsi in FAD con modalità disciplinate dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

Formazione Interna

Le imprese che intendono erogare la FBeT in modalità interna devono disporre:

- di luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi;
- di risorse umane con adeguate capacità e competenze.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

Piano Formativo Individuale

Il piano formativo individuale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a) del d.lgs. 167/2011 è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Linee Guida Conferenza Stato-Regioni

Libretto Formativo

La formazione effettuata deve essere registrata sul libretto formativo.
In mancanza del libretto formativo la registrazione viene effettuata su un documento che abbia i contenuti minimi del libretto formativo di cui al D.M. 10 ottobre 2005.



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

T.U. APPRENDISTATO LE LINEE GUIDA RECEPITE DALLA REGIONE SICILIA



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Le linee guida in Sicilia

Le linee guida dell'accordo Stato Regioni del 20/2/2014 sono state recepite in Sicilia con il D.D.G. 2 aprile 2015, n. 1331 (GURS 17/4/2015, n. 16).



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

La formazione di base e trasversale

Per apprendisti professionalizzanti assunti in Sicilia e operanti in tutti i **settori di attività**.

Ciascun percorso dovrà avere una durata complessiva pari a 120 ore e dovrà essere articolato come segue:

- **40 ore** competenze di base (I annualità);
- **80 ore** competenze trasversali (II e III annualità).



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Contenuti I Annualità

I contenuti devono essere scelti tra i seguenti insegnamenti: Ultimi aggiornamenti di sicurezza sul lavoro; organizzazione e qualità aziendale; relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo; spirito di iniziativa e imprenditorialità; elementi di diritto del lavoro e diritto sindacale (contratto di apprendistato); la contrattazione collettiva e le tipologie contrattuali; le agenzie per il lavoro e i CPI; giurisprudenza nazionale e comunitaria sul principio dell'uguaglianza del genere; le pari opportunità: teorie e prassi; azioni positive e Gender Mainstreaming; strumenti per la conciliazione vita-lavoro; competenze digitali.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Contenuti II e III Annualità

Conoscenze e capacità che realizzano il profilo professionale di riferimento per l'assunzione dell'apprendista, anche in relazione all'area professionale di appartenenza.

Ai fini della definizione delle competenze trasversali bisognerà far riferimento al **Repertorio Regionale dei Profili Professionali** della Regione Sicilia disponibile sul sito

www.apprendistatoregionesicilia.it all'interno della sezione "Repertorio profili professionali".

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

La formazione di base e trasversale

La partecipazione potrà essere parziale in relazione al titolo di studio posseduto dall'apprendista all'atto dell'assunzione:

- **120 ore** apprendisti privi di titolo o di licenza elementare o di scuola secondaria di I grado;
- **80 ore** apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- **40 ore** apprendisti in possesso di diploma di laurea o titolo equivalente.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

La formazione di base e trasversale

Tale monte ore potrà essere ridotto per gli apprendisti che abbiamo già completato, in precedenti rapporti di apprendistato uno o più percorsi. La riduzione sarà pari alla durata dei percorsi già completati e certificati.

I percorsi formativi dovranno essere avviati entro 6 mesi dalla data di invio della comunicazione UNILAV.



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

La formazione di base e trasversale

La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica.



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

La Formazione di base e trasversale – d.l.34/2014 l. 78/2014

Art. 42, comma 3), Schema d.lgs.

(...) La Regione comunica al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9 bis del d.l. 510/1996, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, **anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste**, avvalendosi anche dei datori di lavoro, e delle loro associazioni che si siano dichiarati disponibili, ai sensi delle linee guida del 20/2/2014.



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

La formazione di base e trasversale

La formazione potrà essere erogata all'interno dell'impresa, senza oneri a carico della Regione, qualora l'impresa possenga i requisiti di cui all'accordo del 14 aprile 2012.

Accordo 14 aprile 2012

La formazione di base e trasversale, potrà altresì essere effettuata **internamente** all'azienda, totalmente o parzialmente, in luoghi idonei alle modalità di erogazione e nel rispetto della normativa di sicurezza e salute.



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

*il nuovo modo
di fare formazione*

T.U. APPRENDISTATO UN ESEMPIO DI PFI

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Un esempio di PFI diviso per anno (I Anno)

	Teorica	Affianc.	Totale	Qualifica
Base e Trasversale (40 Ore)				
Modulo 1: Cultura della legalità	16	0	16	Tutti
Modulo 2: Pari opportunità	12	0	12	Tutti
Modulo 3: Elementi di diritto di lavoro	12	0	12	Tutti
Professionalizzante (80 ore)				
PRINCIPI DI INFORMATICA GENERALE (word, internet e posta elettronica, excel, strumenti di presentazione)	8	2	10	Tutti
CONTABILITA' AZIENDALE Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale ed analitica. Svolgere gli adempimenti amministrativi (organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico, tenuta dei registri)	12	16	28	Tutti
TECNICHE COMUNICATIVE E PROBLEM-SOLVING (Assistenza clienti. Gestione contatti con fornitori. Collaborazione con i colleghi)	9	11	20	Tutti
PRINCIPI DI INFORMATICA SPECIFICA (Applicare programmi gestionali in uso in azienda)	8	14	22	Tutti

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Un esempio di PFI diviso per anno (Il Anno)

	Teorica	Affianc	Totale	Qualifica
Base e Trasversale (40 Ore)				
Conoscenze e capacità che caratterizzano il profilo professionale dell'apprendista e che sono comuni a più profili di una stessa area professionale	40	0	40	Tutti
Professionalizzante (80 ore)				
PRINCIPI DI INFORMATICA GENERALE (word, internet e posta elettronica, excel, strumenti di presentazione)	8	2	10	Tutti
CONTABILITA' AZIENDALE Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale ed analitica. Svolgere gli adempimenti amministrativi (organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico, tenuta dei registri)	12	16	28	Tutti
TECNICHE COMUNICATIVE E PROBLEM-SOLVING (Assistenza clienti. Gestione contatti con fornitori. Collaborazione con i colleghi)	9	11	20	Tutti
PRINCIPI DI INFORMATICA SPECIFICA (Applicare programmi gestionali in uso in azienda)	8	14	22	Tutti

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE REGIONE SICILIA

Un esempio di PFI diviso per anno (III Anno)

	Teorica	Affianc.	Totale	Qualifica
Base e Trasversale (40 Ore)				
Conoscenze e capacità che caratterizzano il profilo professionale dell'apprendista e che sono comuni a più profili di una stessa area professionale	40	0	40	Tutti
Professionalizzante (80 ore)				
PRINCIPI DI INFORMATICA GENERALE (word, internet e posta elettronica, excel, strumenti di presentazione)	8	2	10	Tutti
CONTABILITA' AZIENDALE Conoscere e saper applicare principi, metodi e tecniche di contabilità generale ed analitica. Svolgere gli adempimenti amministrativi (organizzare e gestire un archivio cartaceo ed elettronico, tenuta dei registri)	12	16	28	Tutti
TECNICHE COMUNICATIVE E PROBLEM-SOLVING (Assistenza clienti. Gestione contatti con fornitori. Collaborazione con i colleghi)	9	11	20	Tutti
PRINCIPI DI INFORMATICA SPECIFICA (Applicare programmi gestionali in uso in azienda)	8	14	22	Tutti



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

T.U. APPRENDISTATO LE SANZIONI PER MANCATA EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

La normativa in vigore

Art. 7, comma 1, Decreto Legislativo 14/9/2011, n. 167

Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Circ. 21/1/2013, n. 5

Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Circ. 29/8/2013, n. 35

Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – Circ. 30/7/2014, n. 18

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

I Anno (durata 3 anni)

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	7	14	21	28	35	42	49	56	63	70	75	80
Disposizione	>=	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Disc. Apprend.	<	Non applicabile											

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico della Regione

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

Il Anno (durata 3 anni) 40%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	87	94	101	108	115	122	129	136	143	150	155	160
Disposizione	>=	35	38	41	44	46	49	52	55	58	60	62	64
Disc. Apprend.	<	35	38	41	44	46	49	52	55	58	60	62	64

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico della Regione

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

III Anno (durata 3 anni) 60%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	167	174	181	188	195	202	209	216	223	230	235	240
Disposizione	>=	101	105	109	113	117	122	126	130	134	138	141	144
Disc. Apprend.	<	101	105	109	113	117	122	126	130	134	138	141	144

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico della Regione.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

I Anno (durata 5 anni)

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	7	14	21	28	35	42	49	56	63	70	75	80
Disposizione	>=	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Disc. Apprend.	<	Non applicabile											

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico della Regione.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

Il Anno (durata 5 anni) 40%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	87	94	101	108	115	122	129	136	143	150	155	160
Disposizione	>=	35	38	41	44	46	49	52	55	58	60	62	64
Disc. Apprend.	<	35	38	41	44	46	49	52	55	58	60	62	64

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico della Regione

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

III Anno (durata 5 anni) 50%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	167	174	181	188	195	202	209	216	223	230	235	240
Disposizione	>=	84	87	91	94	98	101	105	108	112	115	118	120
Disc. Apprend.	<	101	105	109	113	117	122	126	130	134	138	141	144

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico della Regione

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

IV Anno (durata 5 anni) 60%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	247	254	261	268	275	282	289	296	303	310	315	320
Disposizione	>=	149	153	157	161	165	170	174	178	182	186	189	192
Disc. Apprend.	<	149	153	157	161	165	170	174	178	182	186	189	192

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico della Regione.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE SANZIONI PER LA MANCATA FORMAZIONE

V Anno (durata 5 anni) 70%

	Mese	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Ore da svolgere Resp. Datore Lavoro		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5
Ore svolte													
Nessun provv.	>=	327	334	341	348	355	362	369	376	383	390	395	400
Disposizione	>=	229	234	239	244	248	254	259	264	269	273	277	280
Disc. Apprend.	<	229	234	239	244	248	254	259	264	269	273	277	280

In questo esempio la responsabilità della formazione di base e trasversale è a carico della Regione.



APPRENDISTATO
PROFESSIONALIZZANTE
IN SICILIA

il nuovo modo
di fare *formazione*

***Programma Garanzia Giovani
e
Super Bonus Occupazionale***



Garanzia Giovani in Sicilia

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione, con nota prot. n. 6021 del 20 aprile 2016, ha approvato la proposta di riprogrammazione del Piano attuativo regionale del programma nazionale "Garanzia Giovani", con la quale la regione Sicilia ha previsto per la Misura 9 "Bonus Occupazionale" un incremento della dotazione finanziaria iniziale di euro 10.000.000,00 . Pertanto, si è provveduto ad incrementare le risorse della suddetta Regione di ulteriori 10.000.000,00 euro.

TC Home Page | TeleConsul | INPS - Servizi Online

https://www.inps.it/portale/default.aspx?iMenu=3&lastmenu=11158&idFunzione=18

App Bookmarks

- consueti Area dedicata
 - DM10
 - UNIEMENS Aggregato
 - EMENS
 - UNIEMENS
 - Regolarità Contributiva
 - GLA
 - Iscrizione e Variazione Azienda
 - CIG e Fondi di solidarietà
 - Servizi Gestioni Spettacolo e Sport
 - Invio Domande Fondo Trasporto Aereo
- Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente
 - Invio domande Assegno Emergenziale
 - Servizi Rapporto di Lavoro Domestico
 - Lavoratori con contrib. straordinario (DL 201/2011)
 - Invio Moduli On-Line
 - TFR Azienda
 - Scarico Logo INPS
 - Modifica Email
 - Cassetto Previdenziale
 - Portale contributivo aziende e intermediari
 - Questionario On-Line
 - Elenchi lavoratori sospesi
 - Comunicazione Benefit Aziendali
 - Richiesta visita medica di controllo
 - Gestione Delenbe



DiResCo

Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente



Istituto Nazionale Previdenza Sociale

Menu Dichiarazioni di Responsabilità

Fondi disponibili per Dichiarazioni GAGI

Selezionare la regione per la quale si vuole consultare il fondo disponibile: Regione:

Mostra dettaglio

I valori sono aggiornati al 15/05/2016

LEGENDA

Fondo stanziato: Importo originariamente stanziato
Fondo disponibile: Fondo residuale conseguente all'accoglimento delle domande (preliminari e definitive)

Il Fondo disponibile diminuisce in relazione all'accoglimento delle istanze di prenotazione; aumenta nei casi in cui scade un'istanza di prenotazione.

Regione	Fondo Stanziato	Fondo Disponibile
Sicilia	€ 24.000.000,00	€ 1.391.483,41



INPS - Servizi Online

https://www.inps.it/portale/default.aspx?iMenu=3&lastmenu=11158&idFunzione=18

App Bookmarks

- Lavoro Domestico
- Lavoratori con contrib. straord. (DL 201/2011)
- Invio Moduli On-Line
- TFR Azienda
- Scarico Logo INPS
- Modifica Email
- Cassetto Previdenziale
- Portale contributivo aziende e intermediari
- Questionario On-Line
- Elenchi lavoratori sospesi
- Comunicazione Benefit Aziendali
- Richiesta visita medica di controllo
- Gestione Deleghe
- Aziende UNIMEMS: Domanda Riduzione Sanzioni Civili
- Domanda Cessione Crediti Enti Morali
- Domande di soccorso alpino e speleologico
- Domande di donazione sangue
- Domande di donazione midollo osseo
- Sgravi Contrattazione II Livello
- Domanda Esodo di

COMUNICAZIONE DI SERVIZIO del 05.05.2016

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione, con nota prot. n. 6021 del 20 aprile 2016, ha approvato la proposta di riprogrammazione del Piano attuativo regionale del programma nazionale "Garanzia Giovani", con la quale la regione Sicilia ha previsto per la Misura 9 "Bonus Occupazionale" un incremento della dotazione finanziaria iniziale di euro 10.000.000,00 . Pertanto, si è provveduto ad incrementare le risorse della suddetta Regione di ulteriori 10.000.000,00 euro.

COMUNICAZIONE DI SERVIZIO del 19.05.2016

Con il Decreto Direttoriale n. 140 del 12 maggio 2016, Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione, ha assegnato alla regione Sicilia risorse aggiuntive pari al 20% della dotazione finanziaria allocata sulla Misura 9 "Bonus occupazione" del Piano Attuativo Regionale (PAR) per un importo di 4.000.000,00 euro. Inoltre, con il medesimo decreto, Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha assegnato alla regione Emilia Romagna risorse aggiuntive pari al 27% della dotazione finanziaria allocata sulla Misura 9 "Bonus occupazione" del Piano Attuativo Regionale (PAR) per un importo di 1.361.021,20 euro. In attuazione del citato decreto, sono stati adeguati gli importi dei finanziamenti relativi alle regioni Sicilia ed Emilia Romagna.

[Clicca qui per visualizzare i fondi disponibili Bonus Occupazione](#)

[Clicca qui per visualizzare i fondi disponibili Super Bonus Occupazione](#)

Qu.I.R	Richiesta certificazione ex art. 6, co. 4, DPCM n. 29/2015 Clicca qui per scaricare il DPCM n. 29 del 20.02.2015
Bien-Agri	Esonero contributivo art. 1, comma 179, lettera a), legge 208/2015 per l'assunzione - da parte di datori di lavoro agricoli - di impiegati e dirigenti Clicca qui per visualizzare i fondi disponibili



INPS - Servizi Online

https://www.inps.it/portale/default.aspx?iMenu=3&lastmenu=11158&idFunzione=18

DiResCo
Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente

Menu Dichiarazioni di Responsabilità

Fondi disponibili per Dichiarazioni GAGI

Selezionare la regione per la quale si vuole consultare il fondo disponibile: Regione:

Mostra dettaglio

I valori sono aggiornati al 21/05/2016

LEGENDA

Fondo stanziato: Importo originariamente stanziato
Fondo disponibile: Fondo residuale conseguente all'accoglimento delle domande (preliminari e definitive)

Il Fondo disponibile diminuisce in relazione all'accoglimento delle istanze di prenotazione; aumenta nei casi in cui scade un'istanza di prenotazione.

Regione	Fondo Stanziato	Fondo Disponibile
Sicilia	€ 28.000.000,00	€ 3.920.015,08



INPS - Servizi Online

https://www.inps.it/portale/default.aspx?iMenu=3&lastmenu=11158&idFunzione=18

HOME > SERVIZI ONLINE > SERVIZI PER LE AZIENDE ED I CONSULENTI

MODIFICA CONTATTI MODIFICA PIN **Esci**

Servizi per le aziende ed i consulenti
Area dedicata

- DM10
- UNIEMENS Aggregato
- EMENS
- UNIEMENS
- Regolarità Contributiva
- GLA
- Iscrizione e Variazione Azienda
- CIG e Fondi di solidarietà
- Servizi Gestioni Spettacolo e Sport
- Invio Domande Fondo Trasporto Aereo
- Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente**
- Invio domande Assegno Emergenziale
- Servizi Rapporto di Lavoro Domestico
- Lavoratori con contrib. straord. (DL 201/2011)
- Invio Moduli On-Line

DiResCo
Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente

Menu Dichiarazioni di Responsabilità
"Super Bonus Occupazione – trasformazione tirocini" D.D. n. 16/II/2016 e su

I valori sono aggiornati al 21/05/2016

LEGENDA

Fondo stanziato: Importo originariamente stanziato
Fondo disponibile: Fondo residuale conseguente all'accoglimento delle domande (preliminari e definitive)

Il Fondo disponibile diminuisce in relazione all'accoglimento delle istanze di prenotazione; aumenta nei casi in cui scade un'istanza di prenotazione.

	Fondo Stanziato	Fondo Disponibile
	€ 50.000.000,00	€ 48.743.045,90

Decreto Direttoriale n. 1709 dell'8 agosto 2014

Circolare INPS n. 118 del 3 ottobre 2014

Messaggio INPS n. 7598 del 9 ottobre 2014

Decreto Direttoriale n.63 del 2 dicembre 2014

Messaggio INPS n. 9956 del 30 dicembre 2014

Decreto Direttoriale n.11 del 23 gennaio 2015

Messaggio INPS n.1316 del 20 febbraio 2015

Decreto Direttoriale n.169 del 28 maggio 2015

Circolare n.129 del 26 giugno 2015

Decreto Direttoriale n. 385/II/2015 del 24 novembre 2015

Circolare n. 32 del 16 febbraio 2016

Decreto Direttoriale n. 16/II/2016 del 3 febbraio 2016

Publicato in data 02 Ottobre 2014, sul sito del Ministero del Lavoro, il Decreto Direttoriale n. 1709 dell' 8 Agosto 2014 recante disposizioni in merito alla concessione ai datori di un Bonus di importo variabile per le assunzioni a tempo indeterminato o determinato (almeno 6 mesi) di giovani inoccupati, in relazione al «Programma operativo Iniziativa occupazione giovani»
(Programma Garanzia Giovani)

M.L.
D.D. n. 1709 8/8/14

Il bonus, fruibile per le assunzioni effettuate dal 3 ottobre 2014 e fino al 30 giugno 2017, d'importo variabile tra i 1.500,00 e i 6.000,00 euro, spetta per le assunzioni effettuate dal 3 ottobre 2014 (fino ad esaurimento degli stanziamenti territoriali) previa presentazione telematica di una domanda secondo le indicazioni fornite dall'INPS con la Circolare n. 118 del 3 ottobre 2014.

**M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014**

Gli aspiranti lavoratori, in possesso dei requisiti richiesti, si registrano al sito **Programma** tramite il sito **www.garanzigiovani.gov.it** al quale poi accedono le imprese che necessitano di personale.

Il beneficio:

- è concesso con **stanziamenti diversi a seconda delle Regioni** coinvolte (non tutte lo sono),
- **per ognuno dei territori evidenziati possono variare anche le tipologie di contratti di lavoro** stipulati che permettono la fruizione del bonus

**M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014**

La norma designa l'INPS

- sia come intermediario demandato all'erogazione del beneficio, mediante conguaglio con la contribuzione previdenziale mensile dovuta,
- sia come soggetto preposto al monitoraggio delle risorse utilizzate.

I datori di lavoro potenzialmente fruitori del beneficio in oggetto sono tutti quelli **del settore privato**, indipendentemente dal fatto che siano o meno imprenditori.

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Requisiti soggettivi dei lavoratori coinvolti

Si tratta di giovani che contemporaneamente:

- sono registrati al “Programma Garanzia Giovani”
- hanno un’età compresa tra i 16 e i 29 anni,
- hanno assolto agli obblighi di istruzione/formazione qualora minorenni,
- non sono inseriti in percorsi di studio, di formazione, né tanto meno possiedono un’occupazione lavorativa.

**M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014**

Il “Programma Garanzia Giovani”

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

GRADO DI DIFFICOLTÀ NELLA RICERCA D’IMPIEGO	
CLASSE DI PROFILAZIONE	DIFFICOLTÀ
1	Bassa
2	Media
3	Alta
4	Molto alta

Va evidenziato che, **non solo** l’iscrizione al “Programma Garanzia Giovani” è necessaria per fruire del bonus, **ma il grado di profilazione associato al giovane determinerà poi** anche l’importo del beneficio spettante.

NEET

Può iscriversi al “Programma Garanzia giovani”, il giovane che contemporaneamente:

- ha un’età compresa tra i 15 e i 29 anni;
- ha assolto agli obblighi di istruzione/formazione qualora minorenni,
- non è inserito in percorsi di studio, di formazione, né tanto meno possedere un’occupazione lavorativa.

Il giovane che rispetta tutti i requisiti sopra riportati viene definito **NEET** (acronimo inglese di Not [engaged in] Education, Employment or Training).

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

NEET

L'INPS definisce i seguenti casi particolari:

- il beneficio spetta solo se all'assunzione il giovane ha 16 anni compiuti,
- anche se l'iscrizione al "Programma Garanzia Giovani" può già avvenire all'età di 15 anni;
- il beneficio spetta anche al giovane che all'atto dell'assunzione ha già 30 anni compiuti, a patto che ne abbia ancora 29 al momento dell'iscrizione al Programma.

**M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014**



Tipologie contrattuali

La fruizione del bonus è ammessa in caso di assunzione:

- a tempo indeterminato, anche in somministrazione;
- a tempo determinato per almeno 6 mesi, anche in somministrazione;
- a tempo parziale indeterminato/determinato, con prestazione pari almeno al 60% dell'orario ordinario di lavoro del full-time del lavoratore già socio.

**M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014**

Tipologie contrattuali

Per le Regioni Emilia – Romagna, Friuli - Venezia Giulia e Puglia le suddette assunzioni vanno effettuate esclusivamente a tempo indeterminato

È in ogni caso esclusa la fruizione del beneficio per le assunzioni effettuate con le seguenti tipologie contrattuali:

- apprendistato,
- lavoro domestico,
- lavoro a chiamata,
- lavoro ripartito
- lavoro accessorio.

**M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014**

Misura del beneficio

La misura dell'incentivo varia in base alla classe di profilazione (bassa, media, alta, molto alta) nonché all'assunzione a tempo indeterminato e determinato

RAPPORTO DI LAVORO	IMPORTO PER CLASSE DI PROFILAZIONE			
	1 bassa	2 media	3 alta	4 molto alta
Rapporto a tempo determinato la cui durata è pari o superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi	-	-	1.500	2.000
Rapporto a tempo determinato la cui durata è pari o superiore a dodici mesi	-	-	3.000	4.000
Rapporto a tempo indeterminato	1.500	3.000	4.500	6.000

**M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014**



Misura del beneficio

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

In relazione al godimento del bonus, il decreto all'articolo 6 precisa quanto segue:

- per i rapporti a tempo indeterminato o determinato (pari o superiori a 12 mesi), l'incentivo va fruito in 12 quote mensili di pari importo;
- per i rapporti a tempo determinato inferiori a 12 mesi il bonus spettante va fruito in 6 quote mensili di pari importo;
- per le assunzioni in somministrazione a tempo indeterminato il bonus non spetta per i mesi in cui viene erogata la sola indennità di disponibilità;
- in caso di risoluzione anticipata del rapporto, l'incentivo è riproporzionato alla durata effettiva dello stesso.

Part time

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

In relazione ai rapporti a tempo parziale, precisa l'INPS, l'incentivo spetterà in proporzione all'orario normale ridotto del neoassunto

ESEMPIO 1: ASSUNZIONE PART-TIME A TEMPO INDETERMINATO			
Orario di lavoro		Part-time	
Full-time	Part-time	Assunzione	Bonus
40 ore	24 ore (60%)	Dal 3/10/2014	3.600 (classe 4) (60% di 6.000)
40 ore	20 ore (50%)	Dal 3/10/2014	/

ESEMPIO 2: ASSUNZIONE PART-TIME A TEMPO DETERMINATO			
Orario di lavoro		Part-time	
Full-time	Part-time	Assunzione	Bonus
40 ore	28 ore (70%)	Dal 1/1 al 31/12 2015	2800 (classe 4) (70% di 4.000)
40 ore	20 ore (50%)	Dal 3/10/2014	/



M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Trasformazione a tempo indeterminato

In caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato per il quale il datore di lavoro abbia già fruito del relativo bonus, lo stesso **potrà fruire del bonus nel limite della differenza** di quanto già fruito in precedenza.



M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Trasformazione a tempo indeterminato

Per poter fruire del bonus “residuale” sopra descritto è comunque necessario che la **trasformazione** a tempo indeterminato avvenga **entro i termini di scadenza** originariamente fissati del rapporto a tempo determinato

ESEMPIO 3: TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO			
Tempo determinato		Tempo indeterminato	
Periodo	Bonus	Trasformazione	Bonus residuo
Dall'1/1 al 31/7/2015	1.500 euro (classe 3)	30/7/2015	3.000 euro (4.500 – 1.500)



**M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014**

Proroga del tempo determinato

In caso di **proroga o rinnovo** di un contratto a tempo determinato, **non viene riconosciuto** nessun ulteriore incentivo.

ESEMPIO 4: PROROGA A TEMPO DETERMINATO			
Tempo determinato		Tempo determinato	
Periodo	Bonus	Proroga	Bonus residuo
dal 1/1 al 31/7 2015	1.500 euro (classe 3)	Dal 1/8 al 31/12 2015	/

➔ è possibile rilasciare una seconda autorizzazione per lo stesso lavoratore in favore del **datore di lavoro che assuma a tempo indeterminato il lavoratore precedentemente utilizzato mediante somministrazione già agevolata**; la deroga opera **solo se** la somministrazione si sia svolta nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato **e a condizione che** l'assunzione a tempo indeterminato sia effettuata senza soluzione di continuità rispetto alla somministrazione.

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014



Esempi:

a) L'Agencia di somministrazione assume Tizio a tempo determinato dal 01.12.2014 al 31.05.2015 e lo somministra per lo stesso periodo ad ALFA; per tale rapporto l'Agencia chiede ed ottiene l'incentivo previsto dal decreto; in data 01.06.2015 ALFA assume a tempo indeterminato Tizio. È ammissibile l'incentivo in favore di ALFA.

b) L'agenzia di somministrazione assume Tizio a tempo determinato dal 01.12.2014 al 31.05.2015 e lo somministra per lo stesso periodo ad ALFA; per tale rapporto l'Agencia chiede ed ottiene l'incentivo previsto dal decreto; in data 15.06.2015 ALFA assume a tempo indeterminato Tizio. Non è ammissibile l'incentivo in favore di ALFA.

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Esempi:

c) un'agenzia di somministrazione assume Tizio a tempo determinato dal 01.12.2014 al 31.05.2015 e lo somministra per lo stesso periodo ad ALFA; poiché a Tizio è attribuita la classe di profilazione '3-ALTA', all'agenzia viene concesso l'importo di € 1.500; in data 01.06.2015 ALFA assume a tempo indeterminato Tizio; ad ALFA può essere riconosciuto l'importo di € 3.000 (4.500-1.500).

**M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014**



Nel caso di assunzione a tempo indeterminato da parte del datore di lavoro che ha già utilizzato il giovane mediante somministrazione, che non sia agevolata ai sensi della presente circolare, il beneficio spetterà per intero e a prescindere dalla circostanza che l'assunzione avvenga con o senza soluzione di continuità rispetto alla somministrazione.

**M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014**



Condizioni di spettanza

M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Al fine di fruire del bonus, il datore di lavoro è vincolato:

- al rispetto della normativa in materia di DURC interno adempiendo quindi agli obblighi contributivi, all'osservanza della normativa a tutela delle condizioni di lavoro, nonché all'applicazione della contrattazione collettiva di primo e secondo livello sia per la parte economica che normativa;
- all'applicazione dei principi stabiliti dalla "Riforma Fornero" in materia di agevolazioni, così come previsto dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15 della Legge n. 92/2012
- al rispetto dei limiti imposti dal **"regime de minimis"** attualmente fissati dai Regolamenti comunitari



M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Il Decreto direttoriale n. 1709/2014 all'articolo 7, comma 3, precisa che il bonus non è cumulabile con nessun altro tipo di incentivo all'assunzione sia esso di natura economica o strettamente contributivo.

In particolare va evidenziato che **il bonus non va considerato uno sgravio contributivo**, bensì un beneficio non contributivo, anche se il datore di lavoro lo porta mensilmente a conguaglio con la contribuzione dovuta (nei primi 12 mesi o 6 in caso di rapporto a tempo determinato inferiore ai 12 mesi, o di un minor numero di mesi in caso di cessazione anticipata).

L'Istituto precisa,



M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Nel caso ricorrano contemporaneamente i requisiti per la fruizione del bonus e di altri benefici, il datore di lavoro:

- 1. dovrà rinunciare al bonus** potendo fruire degli ulteriori benefici **se questi si configurano in sgravi contributivi** (ad esempio assunzioni di disoccupati di lungo periodo ex articolo 8, comma 9, Legge n. 407/1990; sgravi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ex l. 223/1991; sgravi ex art. 4, commi da 8 a 11, l. 92/2012)

L'Istituto precisa,



M.L. - D.D. n. 1709 8/8/14
INPS, circ. 118/2014

Nel caso ricorrano contemporaneamente i requisiti per la fruizione del bonus e di altri benefici, il datore di lavoro:

- 2. laddove ricorrano i presupposti per l'applicazione della 'garanzia giovani' e di altri benefici non contributivi in senso stretto - anche se concretamente fruibili mediante conguaglio nelle denunce contributive (es.: benefici per l'assunzione di giovani genitori ex Decreto del Ministro della Gioventù del 19 novembre 2010, di giovani tout court ex art. 1 di 76/2013) - il datore di lavoro potrà scegliere quale incentivo chiedere.**

Procedura di richiesta

INPS, circ. 118/2014

1. In primo luogo, il datore di lavoro comunica tramite procedimento telematico **l'assunzione (o la volontà di assunzione)** a tempo determinato/indeterminato (o trasformazione a tempo indeterminato) di un giovane NEET, evidenziando anche Regione e Provincia di svolgimento dell'attività lavorativa del neoassunto.

La comunicazione avviene tramite modello "GAGI", appositamente istituito, presente nell'applicazione "DiResCo" sul sito dell'INPS al consueto menù "servizi per le aziende e consulenti".

Procedura di richiesta

INPS, circ. 118/2014

2. L'INPS:

- si accerta che il NEET sia iscritto al “Programma Garanzia Giovani” e verifica la classe di profilazione attribuita.

L'Istituto precisa che nel caso in cui non sia stata ancora assegnata la classe di profilazione, sospenderà l'iter di richiesta in attesa che il Ministero solleciti le Regioni; decorsi inutilmente 15 giorni sarà lo stesso Ministero ad attribuire la classe, in modo che l'INPS possa procedere con l'elaborazione del “GAGI”

Procedura di richiesta

INPS, circ. 118/2014

2. L'INPS:

- calcola l'importo del bonus spettante verificando la disponibilità residua delle risorse attribuite alla Regione coinvolta;
- in caso di disponibilità di fondi, comunica esclusivamente tramite "DiResCo" che è stato prenotato il bonus in favore del datore di lavoro richiedente.

Procedura di richiesta

INPS, circ. 118/2014

3. Il datore di lavoro

- Entro il settimo giorno dalla risposta positiva dell'INPS, il datore di lavoro deve provvedere all'assunzione/trasformazione del NEET, qualora non vi abbia ancora provveduto;
- Entro quattordici giorni dalla risposta positiva dell'INPS, il datore di lavoro dovrà comunicare all'Istituto l'avvenuta assunzione/trasformazione del giovane tramite "DiResCo", chiedendo contestualmente anche la conferma della prenotazione del bonus effettuata dall'INPS in suo favore.

Procedura di richiesta

L'istanza di conferma della prenotazione del beneficio rappresenta la **domanda definitiva del bonus**, nella quale può essere variata la Provincia di svolgimento dell'attività del giovane: la variazione dovrà comunque avvenire nell'ambito della stessa Regione.



INPS, circ. 118/2014



Procedura di richiesta

INPS, circ. 118/2014

- Per richiedere il bonus è comunque **necessario possedere una matricola INPS:**
- **qualora l'azienda ne fosse sprovvista** dovrà farne richiesta per tempo, con la procedura automatica di attribuzione di CSC e matricola.
 - La data di “inizio attività” indicata in questo caso, sarà fittizia e corrisponderà alla data stessa nella quale si fa richiesta d'iscrizione per l'attribuzione della matricola e CSC.
 - Contestualmente all'invio della richiesta d'iscrizione, l'azienda, tramite “cassetto previdenziale azienda” o inviando email alla sede INPS competente, dovrà comunicare che la posizione contributiva è stata aperta al fine di beneficiare del bonus.
 - Ad assunzione avvenuta del NEET, l'azienda ne darà comunicazione all'INPS che provvederà alla riattivazione della neo matricola aziendale nonché alla modifica della data di inizio attività con la data effettiva di inizio rapporto del giovane.
 - Al contrario, qualora l'azienda non provveda all'assunzione del NEET, dovrà comunque darne comunicazione all'Istituto che provvederà alla cessazione della matricola sospesa.



Il Decreto direttoriale n. 63/2014 aveva **ampliato la platea di potenziali destinatari** del beneficio alle assunzioni di “NEET” avvenute dal 1° maggio 2014 e non più solo quelle dal 3 ottobre 2014 come previsto in origine dal Decreto direttoriale n. 1709/2014.

**Decreto Direttoriale
n. 63/2014**

Il Decreto direttoriale n. 11 del 23 gennaio 2015

- **amplia ulteriormente** la platea delle assunzioni agevolabili di giovani riconducibili alla definizione di NEET
- **rende cumulabile, a determinate condizioni**, il bonus in esame con altri benefici di natura economica o contributiva.



**Decreto Direttoriale
n. 11/2015**

Il Decreto direttoriale n. 169 del 28 maggio 2015

Il Decreto direttoriale n. 169 del 28 maggio 2015, modificando il Decreto n. 1709/2014 istitutivo del beneficio,

- da un lato, **va a ridimensionare i fondi stanziati, diminuendoli,**
- dall'altro, permette la **fruizione del beneficio anche in violazione del regime “de minimis” a patto** che l'assunzione del NEET comporti un **incremento occupazionale netto**.

Decreto Direttoriale
n. 169/2015

Circolare INPS n. 129 del 26 giugno 2015

L'INPS con la Circolare n. 129 del 26 giugno 2015, oltre a riepilogare le citate novità, fornisce a riguardo alcune indicazioni in caso di:

- assunzione con contratto di **apprendistato professionalizzante**;
- **proroghe** di contratti a tempo determinato per durata complessiva del rapporto pari o superiore ai 6 mesi o 12 mesi;
- assunzione da parte di agenzie di **somministrazione**, nonché
- **contemporanea fruizione** di altri benefici.

INPS
Circ. n. 12972015

A. Ampliata la platea di assunzioni agevolabili

Il Decreto introduce le seguenti nuove tipologie di assunzione agevolabili:

- rapporti a **tempo determinato** che, a seguito di **proroga** portino ad una durata complessiva del rapporto **pari o superiore a 6 mesi**;
- rapporto di **apprendistato professionalizzante** o di mestiere.

Decreto Direttoriale
n. 11/2015

1. Tempi determinati

In relazione ai **tempi determinati** in precedenza **faceva fede la durata iniziale** del rapporto e le eventuali proroghe erano ininfluenti, portando quindi alla conseguenza che, ad esempio, un eventuale contratto stipulato inizialmente per 4 mesi e prorogato in costanza di rapporto per una durata complessiva di 12 mesi non portava alla fruizione di alcun beneficio, mentre un rapporto con durata iniziale di 6 mesi comportava la fruizione del bonus.

in ogni caso di **rinnovo di contratto** a tempo determinato non spetterà alcun ulteriore beneficio.

**Decreto Direttoriale
n. 11/2015**

1. Tempi determinati

qualora la proroga comporti una durata complessiva del rapporto pari o superiore a 12 mesi “il datore di lavoro può chiedere il beneficio ulteriore rispetto a quello già autorizzato per i primi sei mesi”



**D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015**

1. Tempi determinati

Un datore di lavoro può aver diritto ad un ulteriore bonus giovani qualora abbia prorogato un contratto a tempo determinato:

- **stipulato inizialmente** per una durata **superiore a 6 mesi**, e
- poi **prorogato** per una **durata complessiva** dell'intero rapporto **superiore a 12 mesi**.

L'INPS chiarisce che l'ulteriore bonus fruibile sarà pari alla differenza tra il corrispondente bonus spettante per tempo determinato superiore a 12 mesi diminuito dell'incentivo già fruito.

Anche l'ulteriore bonus spettante, precisa l'Istituto, sarà calcolato con la classe di profilazione associata al primo incentivo fruito.

D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015

1. Tempi determinati

Esempio

D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015

- Un NEET con profilazione “3 - alta” è stato **assunto in origine** per il periodo 10 luglio 2014 – 9 marzo 2015 (**8 mesi**): per tale assunzione l’impresa ha fruito di un beneficio pari a 1.500,00 euro.
- Negli ultimi giorni del rapporto, l’azienda **proroga** il contratto al 9 settembre 2015 portando complessivamente la durata del rapporto a **14 mesi** per i quali in totale spetterebbe un beneficio pari a 3.000,00 euro.
- **Avendo già fruito** l’impresa di 1.500,00 euro di bonus, l’ulteriore incentivo spettante sarà pari a 1.500,00 euro (pari cioè alla differenza tra il beneficio complessivo di 3.000,00 euro diminuito dei 1.500,00 euro di agevolazione già fruita).

2. Apprendistato professionalizzante

In riferimento alle **assunzioni in qualità di apprendista**, il Ministero chiarisce che

- sarà **agevolabile esclusivamente il contratto di mestiere o professionalizzante**, mentre rimangono tassativamente esclusi sia l'apprendistato per la qualifica e diploma professionale, sia l'apprendistato per l'alta formazione;



D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015

2. Apprendistato professionalizzante

Sempre in relazione al “professionalizzante” il Ministero precisa che, qualora la durata inizialmente prevista sia inferiore a 12 mesi, l’importo complessivo del beneficio è proporzionalmente ridotto.



la contrattazione collettiva ha ampi margini per stabilire specifiche modalità di svolgimento dell’apprendistato professionalizzante anche **in cicli stagionali** tramite assunzioni a tempo determinato.

D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015

2. Apprendistato professionalizzante

L'INPS precisa che il **bonus riconoscibile** per tale tipologia contrattuale **corrisponde** comunque a quello previsto per le **assunzioni a tempo indeterminato**, beneficio che andrà **riproporzionato** in caso di **assunzione inferiore ai 12 mesi**



D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015

2. Apprendistato professionalizzante

- In applicazione della disciplina sull'apprendistato prevista da un certo CCNL, un NEET con profilazione "3-alta" (bonus pari a 4.500 euro per le assunzioni a tempo indeterminato), viene assunto come apprendista professionalizzante nell'ambito di cicli di attività stagionale, dal 1° maggio 2015 al 31 ottobre 2015.
- Il bonus spettante al suo datore di lavoro sarà pari a euro 2.250,00 (4.500/12 per ognuno dei sei mesi di rapporto).

Se lo stesso giovane fosse assunto con un generico contratto a tempo determinato, per lo stesso periodo il datore di lavoro avrebbe beneficiato di un bonus pari a 1.500,00 euro (previsti per tempi determinati pari ad almeno 6 mesi per profilo "3- alto").

D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015

Contratti in somministrazione

Anche per le assunzioni a scopo di somministrazione è possibile, per chi somministra, fruire del bonus garanzia giovani: in tale caso, precisa l'INPS, l'agenzia somministratrice decurterà l'importo di incentivo dal costo del lavoro chiesto a rimborso all'utilizzatore.



L'Istituto precisa che in tali ipotesi, i limiti sull'utilizzo degli aiuti "de minimis" si intendono riferiti al soggetto utilizzatore, cui spetta, quindi, l'onere della dichiarazione.

INPS circ. 129/2015



B. Cumulabilità con altri incentivi

Il Decreto direttoriale n. 1709/2014 precisava che il bonus non era cumulabile con nessun altro tipo di incentivo all'assunzione fosse esso di natura economica o strettamente contributivo.

Ora il Decreto direttoriale n. 11/2015 sostituendo il comma 3 dell'articolo 7 del Decreto 1709/2014 precisa quanto segue:

“L’incentivo è cumulabile con altri incentivi all’assunzione di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori. L’incentivo è inoltre cumulabile con altri incentivi all’assunzione di natura economica o contributiva aventi natura selettiva, nei limiti del 50 per cento dei costi salariali.”

D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015

B. Cumulabilità con altri incentivi

Nel nostro Ordinamento il panorama di benefici legati all'assunzione possono essere catalogati nel seguente modo:

- **incentivi non selettivi**, le cui condizioni di spettanza sono legate ad un'assunzione che non comporti il rischio di alterare la libera concorrenza, ovvero
- **incentivi selettivi**, le cui condizioni di spettanza sono legate ad un'assunzione che comporti il rischio di alterare la libera concorrenza.

D.D. n. 11/2015
INPS circ. 129/2015

In primo luogo quindi:

- qualora l'assunzione di un NEET permetta potenzialmente la contemporanea fruizione di un altro beneficio,
- le cui condizioni di spettanza sono legate ad un'assunzione che non comporti il rischio di alterare la libera concorrenza (incentivo non selettivo),



le due agevolazioni saranno interamente cumulabili

INPS circ. 129/2015

Qualora invece:

- l'assunzione di un NEET permetta potenzialmente la contemporanea fruizione di un altro beneficio,
- le cui condizioni di spettanza sono legate ad un'assunzione che comporti il rischio di alterare la libera concorrenza (incentivo selettivo),



i due incentivi saranno cumulabili fino a sgravare l'impresa del 50% del costo-salariale

INPS circ. 129/2015



- **Per costi salariali devono intendersi** la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali.

INPS circ. 129/2015

B. Cumulabilità con altri incentivi

L'INPS fornisce un elenco non esaustivo delle citate agevolazioni:

**INPS circ.
129/2015**

RIFERIMENTO DI LEGGE	INCENTIVO SELETTIVO
art. 4, commi 8-11, Legge n. 92/2012	assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e residenti in aree svantaggiate o occupate in particolari professioni o settori di attività, di cui
Decreto Ministro della gioventù 19 novembre 2010	assunzione di giovani genitori
art. 2, comma 10-bis, Legge n. 92/2012	assunzione di beneficiari del trattamento Aspi
art. 1, Decreto Legge n. 76/2013	assunzione a tempo indeterminato di giovani entro i 29 anni di età
art. 5 Decreto Legge 91/2014	assunzione di giovani lavoratori agricoli (limitatamente agli operai agricoli);
art. 22, Legge n. 183/2011	sgravio contributivo del 100% per l'assunzione di apprendisti;



- **l'esonero contributivo triennale** per le assunzioni a tempo indeterminato introdotto dalla Legge di stabilità 2015, rappresenta un esempio di **incentivo non selettivo** in quanto rivolto alla generalità di lavoratori senza il possesso di particolari requisiti.

INPS circ. 129/2015

c. Meno Fondi alle Regioni

Nonostante il progressivo ampliamento della platea dei giovani riconducibili al Programma Garanzia Giovani il nuovo Decreto direttoriale n. 169/2015, ridimensiona i fondi stanziati alle Regioni, portando ad una complessiva diminuzione di 3.900.000,00 di euro.



D.D. n. 169/2015

Tipologie contrattuali previste dalle Regioni

ENTE	TIPOLOGIE CONTRATTUALI	
	AMMESSE AL BONUS	ESCLUSE DAL BONUS
Abruzzo	<ul style="list-style-type: none"> • a tempo indeterminato, anche apprendistato professionalizzante, anche in somministrazione; • a tempo determinato per almeno 6 mesi (anche a seguito di proroghe), anche in somministrazione; • part-time indeterminato o determinato, con prestazione pari almeno al 60% dell'orario ordinario di lavoro del full-time del lavoratore già socio • a tempo indeterminato, anche apprendistato professionalizzante, anche in somministrazione; • part-time indeterminato, con prestazione pari almeno al 60% dell'orario ordinario di lavoro del full-time • lavoratore già socio 	<ul style="list-style-type: none"> • apprendistato non professionalizzante, • lavoro domestico, • lavoro a chiamata, • lavoro ripartito e • lavoro accessorio
Basilicata		
Calabria		
Lazio		
Liguria		
Lombardia		
Marche		
Molise		
Prov. Aut. Trento		
Sardegna		
Sicilia		
Toscana		
Umbria		
Veneto		
Emilia - Romagna		
Puglia		
Friuli - Venezia		

D. Oltre il De Minimis con incremento occupazionale netto

L'articolo 7, comma 1, del Decreto Direttoriale n. 1709/2014 precisa come la fruizione del beneficio in esame debba soggiacere ai vincoli del regime "de minimis".



Il Decreto direttoriale n. 169/2015 aggiunge un ulteriore passaggio al citato comma 1, permettendo la fruizione del beneficio anche in violazione del regime "de minimis" a patto che l'assunzione del NEET comporti un incremento occupazionale netto.

D.D. n. 169/2015

D. Oltre il De Minimis con incremento occupazionale netto

- **la normativa europea** utilizza l'ULA, unità lavorative anno, come strumento per la verifica di tale incremento
- **il Ministero del lavoro**, con l'Interpello n. 34/2014 ha chiarito che il differenziale positivo in ULA va calcolato come valore medio dei 12 mesi successivi all'assunzione del lavoratore.

D.D. n. 169/2015

Il Decreto direttoriale n. 385 del 24 novembre 2015

Con la Nota prot. n. COMP/H2/im/2015/106594 la Commissione Europea ha ritenuto che la fruizione del beneficio “Programma Garanzia Giovani” possa avvenire anche oltre i limiti previsti dal regime “de minimis”.



Alla luce di quanto sopra, con il Decreto Direttoriale n. 385 del 24 novembre 2015, il Ministero del Lavoro, fornisce le condizioni per fruire del suddetto beneficio anche oltre il predetto regime “de minimis”.

In ogni caso, la fruizione del bonus è condizionata dal limite dei fondi stanziati per le singole Regioni così come riportato nell'allegato 1 del Decreto in esame.



L'utilizzo del bonus "Programma Garanzia Giovani" può essere operato anche oltre il regime "de minimis", a seconda che il giovane interessato dall'assunzione appartenga alla fascia di età compresa

- tra 16 e 24 anni, ovvero
- tra 25 e 29 anni.



**Decreto Direttoriale
n. 385/2015**

Giovani di età compresa tra i 16 ed i 24 anni

Per le assunzioni di giovani di età compresa tra 16 e 24 anni, il beneficio spetta, anche superato il limite imposto dal “de minimis”, a condizione che l’assunzione stessa comporti un **incremento occupazionale netto**.

**Decreto Direttoriale
n. 385/2015**

Giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni

In riferimento a tale fascia di età, il Ministero precisa che, **oltre** al configurarsi del suddetto **incremento occupazionale**, **il giovane deve soddisfare uno dei seguenti requisiti:**

- non abbia un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, ai sensi del Decreto 20 marzo 2013 che definisce lo status di disoccupato di lungo periodo;



“(..) negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.”

Giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni

- non posseda un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale o abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- sia occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo- donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici;
- sia occupato in settori economici in cui sia riscontrato il citato differenziale pari ad almeno il 25%, e comunque sia riconducibile allo status di disoccupato di lungo periodo.

Incremento occupazionale netto

Il Decreto ricorda che l'incremento occupazionale va inteso come aumento netto del numero di dipendenti di un datore di lavoro rispetto alla media dei dodici mesi precedenti

D.D. n. 385/2015



Incremento occupazionale netto

D.D. n. 385/2015

Il Decreto Direttoriale, in relazione al calcolo dell'incremento occupazionale netto, precisa le casistiche che non vanno ad influenzare, in diminuzione, la forza aziendale.

In particolare vanno considerate neutrali nella composizione dell'organico dei dipendenti le seguenti situazioni:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.

Di conseguenza, qualora si sia verificato uno degli eventi sopra citati, l'assenza di tale lavoratore non comporterà una diminuzione della forza aziendale, facendo sì che una nuova assunzione rappresenti comunque un incremento occupazionale.

Circolare n. 32 del 16 febbraio 2016

l'INPS, con la Circolare n. 32 del 16 febbraio 2016, riepiloga quanto contenuto nel nuovo decreto direttoriale fornendo ulteriori indicazioni operative in relazione ai seguenti aspetti:

- incremento occupazionale netto e
- modelli telematici “GAGI”.

**INPS circ.
32/2016**

Circolare n. 32 del 16 febbraio 2016

Nell'ipotesi di sfioramento dei limiti previsti dal regime “de minimis” per la fruizione del bonus “GAGI” dovrà riscontrarsi un **incremento netto occupazionale da intendersi come**

“(..) l’aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno.”

**INPS circ.
32/2016**



Come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f) del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013.

**INPS circ.
32/2016**

**L'INPS precisa che l'incremento dovrà mantenersi nel mese dell'assunzione ed
in particolare andrà verificato se:**

- tra il giorno successivo l'assunzione e
- l'ultimo giorno del mese di calendario dell'assunzione

non si siano verificate cessazioni che abbiano determinato diminuzione della forza aziendale considerando gli eventi di cessazione citati in precedenza.

**INPS circ.
32/2016**

Esempio

Si supponga che il giorno 20 maggio 2016 si sia provveduto all'assunzione di un NEET e, a quella data, la forza aziendale media dei 12 mesi precedenti l'assunzione (aprile 2016 - maggio 2015) sia stata pari a 11 ULA.

Se tra il 21 maggio 2016 e il 31 maggio 2016

1. si verificasse una cessazione per dimissione volontaria (evento ininfluente ai fini del calcolo della forza aziendale), sarà comunque mantenuto l'incremento occupazionale e, per il mese dell'assunzione, si potrà fruire del beneficio;

Esempio

2. l'azienda procedesse ad un licenziamento per GMO (giustificato motivo oggettivo ad esempio per motivi tecnico organizzativi), l'assunzione del NEET non comporterà incremento occupazionale.

In tale ipotesi l'INPS, rispetto al decreto ministeriale, precisa che si dovrà provvedere al ricalcolo dell'incremento occupazionale, confrontando la media in ULA dei 12 mesi precedenti l'assunzione con la forza occupazionale media previsionale dei 12 mesi successivi l'assunzione stessa, al fine di verificare il mantenimento (previsionale) dell'incremento occupazionale.

- **La suindicata verifica deve essere ripetuta per i dodici mesi di calendario successivi all'assunzione per la quale si è beneficiato dell'incentivo.**
- La base di computo della forza aziendale per la valutazione dell'incremento occupazionale comprende le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

**INPS circ.
32/2016**

Moduli Telematici

I moduli telematici "GAGI" sono stati aggiornati per recepire le innovazioni descritte nella presente circolare.

Pertanto, nelle ipotesi in cui si voglia godere del bonus occupazionale oltre le soglie previste dal regime "de minimis", per il lavoratore assunto dovranno essere rispettate, nonché indicate nel modulo di richiesta dell'incentivo, le ulteriori condizioni sopra illustrate.

**INPS circ.
32/2016**

Decreto n. 16 del 3 febbraio 2016

«Super Bonus occupazione – trasformazione tirocini» nell’ambito del programma Garanzia Giovani

Il Ministero ha istituito un ulteriore bonus per la stabilizzazione a tempo indeterminato di tirocini stipulati nell’ambito del “Programma Garanzia Giovani”.

D.D. n. 16/2016

Destinatari dell'incentivo

1. **Ai datori di lavoro che assumono un giovane che abbia svolto, ovvero stia svolgendo, un tirocinio curriculare e/o extracurriculare nell'ambito del Programma "Garanzia Giovani", purché avviato entro il 31 gennaio 2016, è riconosciuto un incentivo economico il cui importo è definito ai sensi del successivo articolo 4.**
2. **L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni effettuate dal primo marzo 2016 e fino al 31 dicembre 2016, nei limiti delle disponibilità finanziarie allocate.**

D.D. n. 16/2016

Destinatari dell'incentivo

3. **L'incentivo è autorizzato ove sussistano le seguenti condizioni:**
 - a. il tirocinio curriculare e/o extracurriculare oggetto della trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia finanziato con risorse del Programma "Garanzia Giovani";
 - b. il giovane che ha svolto ovvero svolge il tirocinio, all'inizio del percorso, sia in possesso del requisito di NEET.

D.D. n. 16/2016

Tipologia contrattuale incentivata

L'incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro che assumono i giovani di cui all'articolo 2 con un contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione.

D.D. n. 16/2016

Misura dell'incentivo

Così come l'incentivo previsto dal "Programma Garanzia giovani", **anche il "Superbonus" viene riconosciuto in valori differenti a seconda della profilazione del tirocinante.**

ASSUNZIONE TIROCINANTE A TEMPO INDETERMINATO				
PROFILAZIONE	Bassa	Media	Alta	Molto alta
IMPORTO	3.000,00	6.000,00 euro	9.000,00 euro	12.000,00 euro

D.D. n. 16/2016

Misura dell'incentivo

Il “Superbonus” viene riconosciuto nel limite delle risorse stanziare a tale titolo nell’ambito del “Programma Garanzia Giovani calcolato in ambito nazionale in **12 quote mensili di pari importo** e, qualora il rapporto di lavoro si concluda anticipatamente, il numero di quote mensili verrà riconosciuto in proporzione alla durata del rapporto di lavoro.

D.D. n. 16/2016

Relativamente alla **compatibilità con il regime de minimis** e alla **cumulabilità con altri incentivi** il Decreto 16/2016 rispetta totalmente quanto previsto dal Decreto direttoriale n. 385/2015



D.D. n. 16/2016

Caso «potenziale»

Stabilizzazione di un proprio tirocinante con assunzione in apprendistato professionalizzante in caso di aziende fino a 9 dipendenti.

In tal caso, infatti, l'impresa

- potrà fruire di «Garanzia Giovani» durante il periodo di tirocinio e, una volta assunto il NEET come apprendista,
- potrà cumulare il “Superbonus” con lo sgravio contributivo al 100%, nel limite del 50% costo salariale.

Alcune Faq Ministero del Lavoro – Garanzia Giovani –

"SUPER BONUS OCCUPAZIONE"

52) Le assunzioni tramite contratto di apprendistato, rientrano nella tipologia di contratto per la quale viene riconosciuto l'incentivo previsto dal "Super Bonus Occupazione trasformazione tirocini"?

L'incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro che assumono con un contratto a tempo indeterminato - anche a scopo di somministrazione - o con contratto di apprendistato professionalizzante (detto anche apprendistato di mestiere), un giovane che abbia concluso, ovvero intrapreso un percorso di tirocinio extracurricolare entro il 31 gennaio 2016.

51) L'incentivo previsto dal "Super Bonus Occupazione trasformazione tirocini" è riconosciuto solo al datore di lavoro presso il quale il giovane ha realizzato il tirocinio?

L'incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro che assumono un giovane con un contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbia svolto un percorso di tirocinio nell'ambito di Garanzia Giovani, a prescindere dal fatto che il tirocinio sia stato o meno realizzato presso di loro.

54) Ai fini della richiesta dell'incentivo previsto dal "Super Bonus Occupazione trasformazione tirocini", l'assunzione del tirocinante da parte dell'azienda può avvenire subito dopo la conclusione del percorso di tirocinio?

Si, l'assunzione può avvenire senza soluzione di continuità ed entro i 60 giorni successivi alla data di conclusione del tirocinio, così come previsto dall'Addendum al Vademecum sugli stati consultabile al sito web www.garanziagiovani.gov.it sezione "Documentazione".



DIMISSIONI ONLINE

il nuovo modo
di fare *formazione*

Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

La nuova comunicazione con modalità telematiche

LE FONTI

- **D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 (Art. 26)**
- **D.M. LAVORO del 15 dicembre 2015 (in G.U. n. 7 dell'11 gennaio 2016)**
 - **Circ. Min. LAVORO 4 marzo 2016, n. 12**
 - **Nota Ministero del Lavoro n. 1765 del 24 marzo 2016**
 - **Nota Ministero del Lavoro n. 2785 del 10 maggio 2016**



DIMISSIONI ONLINE

*il nuovo modo
di fare formazione*

Si ripropone il testo dell'art. 26, d.lgs. n. 151/2015

ART. 26

Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

- 1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, le **dimissioni e la risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro sono fatte, **a pena di inefficacia**, esclusivamente **con modalità telematiche** su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito **www.lavoro.gov.it** e **trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.****
- 2. Entro sette giorni** dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la **facoltà di revocare** le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.
- 3. Con decreto del Ministro del lavoro, da emanare entro 90 giorni** dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabiliti i **dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione.**
- 4. La trasmissione** dei moduli di cui al comma 1 **può avvenire** anche per il tramite dei **patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione** di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

ART. 26

Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

- 5.** *Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.*
- 6.** *All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato*
- 7.** *I commi da 1 a 4 non sono applicabili al lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003.*
- 8.** *Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 3 e dalla medesima data sono abrogati i commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92*



Al fine di rendere operativa la suddetta disposizione normativa, è stato pubblicato il **D.M. LAVORO 15 dicembre 2015** (G.U. n. 7 dell'11 gennaio 2016) con il quale il Ministero del Lavoro definisce:

- **le informazioni** contenute nel modello con il quale il lavoratore comunica (o revoca) la volontà di recedere dal rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale;
- gli standard tecnici e le **modalità di trasmissione** al datore di lavoro e alla DTL competente.

Il D.M. LAVORO 15 dicembre 2015 è entrato in vigore in data 12 marzo 2016.



Rispetto al contenuto dell'art. 26, d.lgs. n. 151/2015 e del D.M. LAVORO 15 dicembre 2015, è in seguito intervenuta la

Circ. Min. LAVORO 4 marzo 2015, n. 12

che fornisce le **indicazioni** e i **chiarimenti operativi** in merito alle “*Modalità di comunicazione delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro*”.



La previsione

L'art. 26 D.lgs. n. 151/2015 ha previsto che le **dimissioni** e la **risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro subordinato siano comunicate dal lavoratore esclusivamente secondo **modalità telematiche**.

A pena di inefficacia, le dimissioni e la risoluzione consensuale sono effettuate utilizzando **appositi moduli resi disponibili** dal D.M. LAVORO 15 dicembre 2015.

Finalità e ratio

L'**art. 26 D.lgs. n. 151/2015** ha inteso così contrastare il fenomeno delle c.d. *“dimissioni in bianco”*, introducendo modalità semplificate per garantire:

- la **data certa**,
- nonché l'**autenticità della manifestazione di volontà** del lavoratore in caso di dimissioni e/o risoluzione consensuale del lavoratore.

Le dimissioni rassegnate con **modalità diverse** da quelle previste dalla disciplina in esame sono, infatti, **inefficaci**.

Ambito di applicazione

La nuova disciplina si applica a tutti i casi di recesso unilaterale del lavoratore e ai casi di risoluzione consensuale di cui all'art. 1372, comma 1, c.c. **comunicate a partire dal 12 marzo 2016.**

Riguarda tutti i rapporti di lavoro subordinato, ad eccezione delle ipotesi di seguito elencate:



Fattispecie escluse dalla nuova disciplina

La nuova disciplina non si applica:

- a) ai rapporti di **lavoro domestico**;
- b) al recesso durante il **periodo di prova** di cui all'art. 2096 c.c.;
- c) nei casi di dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di **gravidanza**, o dalla lavoratrice/lavoratore durante i **primi tre anni di vita del bambino** o di accoglienza del minore adottato o in affidamento, che dovranno ancora essere convalidate presso la Direzione del Lavoro territorialmente competente (art. 55, co. 4, d.lgs. . 151/2015);
- d) ai rapporti di **lavoro marittimo**, in quanto regolato da legge speciale del Codice della Navigazione.

Fattispecie escluse dalla nuova disciplina

e) infine, con la Circ. n. 12/2016 il Ministero del lavoro esclude dall'area di applicazione della normativa in questione i **rapporti di lavoro alle dipendenze delle P.A.**, in quanto che in tale settore il c.d. fenomeno delle “dimissioni in bianco” non risulta una pratica presente.

***Circ. Min. Lav.
n. 12/2016***

IL NUOVO SISTEMA DI COMUNICAZIONE

- 1. Aspetti generali**
 - 2. Soggetti abilitati**
 - 3. Il Modulo**
 - 4. Le modalità tecniche di compilazione e trasmissione**
 - 5. L'impianto sanzionatorio**
-
- * Problematiche e criticità**

1. Aspetti generali

Il D.M. LAVORO 15 dicembre 2015 detta la **regolamentazione organica** del nuovo sistema di comunicazione telematica delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale, **definendo**:

- le caratteristiche tecniche del modulo da utilizzare;
- le modalità tecniche di trasmissione ai soggetti interessati;
- i compiti dei c.d. “*soggetti abilitati*”, cioè coloro che la legge individua come “intermediari” che possono trasmettere il modulo per conto del lavoratore.

2. Soggetti abilitati

L'art. 2, D.M. Lavoro 15.12.2015 – riprendendo la norma contenuta nell'art. 26, comma 4, d.lgs. n. 151/2015 – definisce “*soggetti abilitati*”:

- i patronati,
- le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali, e le commissioni di certificazione di cui all'art. 76, d.lgs. n. 276/2003.

A tali “*soggetti abilitati*” può dunque rivolgersi il lavoratore per l'invio del modulo, indipendentemente dal luogo ove questi sia residente o presti la sua attività lavorativa: dunque la **competenza territoriale è nazionale**.

3. Il Modulo

Il modulo da utilizzare per la comunicazione delle dimissioni volontarie e/o risoluzione consensuale è un **modello** con il quale il lavoratore manifesta la **volontà di recedere** dal contratto di lavoro per “**dimissioni o risoluzione consensuale**”, nonché anche per **revocare** tale volontà nei tempi previsti (7 giorni).

Tale modello:

- è l’**Allegato A** del D.M. Lavoro 15.12.2015;
- è reso disponibile ai lavoratori e ai soggetti abilitati, attraverso una apposita Sezione in www.lavoro.gov.it;
- con modalità tecniche dettagliate nell’**Allegato B** del D.M. Lavoro 15.12.2015.

3. Il Modulo

Il modulo si compone di 5 parti:

- **Sezione 1:** relativa ai dati identificativi del *lavoratore*
- **Sezione 2:** relativa ai dati identificativi del *datore di lavoro*
- **Sezione 3:** relativa ai dati identificativi del *rapporto di lavoro* da cui si intende recedere
- **Sezione 4:** relativa ai dati identificativi della *comunicazione*, indicando – nel caso di dimissioni o risoluzione consensuale – la data di decorrenza delle stesse
- **Sezione 5:** relativa ai dati identificativi del *soggetto abilitato*, nonché ai dati rilasciati dal sistema al fine di identificare in maniera univoca e non alterabile il modulo: il *codice identificativo del modulo* e la *data certa di trasmissione*.

Modulo recesso dal rapporto di lavoro/revoca

Sezione 1 – Lavoratore

Codice Fiscale

Cognome

Nome

E-mail

Sezione 2 – Datore di Lavoro

Codice Fiscale

Denominazione

Indirizzo sede di lavoro

Comune sede di lavoro

CAP sede di lavoro

Sezione 3 – Rapporto di Lavoro

Data Inizio

Tipologia Contrattuale

Sezione 4 – Recesso dal rapporto di lavoro/revoca

Tipo di comunicazione

o dimissioni

o risoluzione

o revoca

Data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale

Sezione 5 – Dati Invio

Codice Identificativo Modulo

Tipo Soggetto Abilitato

Codice Fiscale Soggetto Abilitato

Codice Identificativo Modulo
dimissioni/risoluzione consensuale
(per il caso di revoca)

Data Trasmissione

4. Le modalità tecniche di compilazione e trasmissione

1° fase: riconoscimento soggetto che effettua l'adempimento

La procedura di compilazione e trasmissione del modulo di dimissioni è preceduta dalla fase di **riconoscimento del soggetto che effettua l'adempimento**, che è diversa se vi provvede direttamente il **lavoratore** che intende recedere dal rapporto o il **soggetto abilitato**.

Nel primo caso: il lavoratore, per rassegnare dimissioni “efficaci”, deve essere in possesso del Codice personale I.N.P.S. (**PIN INPS**) e delle **credenziali Cliclavoro**. Il PIN INPS permette di popolare direttamente la Sezione n. 1 con i dati immodificabili del lavoratore,

Nel secondo caso: il sistema consente l'accesso alla procedura anche senza il PIN INPS, con le sole **credenziali Cliclavoro del soggetto abilitato**.

4. Le modalità tecniche di compilazione e trasmissione

2° fase: riconoscimento rapporto di lavoro

Il *sistema informatico SMV* richiederà all'utente di fornire le **informazioni necessarie a risalire al rapporto di lavoro** ed alle **comunicazioni obbligatorie attive** più recenti (avvio/proroga/trasformazione/rettifica).

Dopo aver recuperato tali dati:

- **le prime 3 sezioni** del modulo saranno **compilate in automatico** dal sistema per i rapporti iniziati **dopo il 2008** **[[con la sola eccezione dell'indirizzo e-mail del datore di lavoro, da inserire manualmente]]**;
- **le prime 3 sezioni** del modulo **andranno compilate interamente dal lavoratore** per i rapporti iniziati **prima del 2008**.



4. Le modalità tecniche di compilazione e trasmissione

Sezione 4

Dovrà sempre essere **compilata dal lavoratore**.

Circa la “*data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale*” vanno tenuti in debita considerazione i **termini di preavviso** disciplinati dalla contrattazione collettiva.

4. Le modalità tecniche di compilazione e trasmissione

Sezione 5

Sarà **aggiornata automaticamente dal sistema**, contestualmente al salvataggio nel **sistema informatico SMV** delle 2 informazioni che consentono la non contraffabilità e immodificabilità della comunicazione resa:

1. la *data di trasmissione* (c.d. marca temporale);
2. il *codice identificativo*.

La *data di trasmissione* consente, inoltre, al sistema informatico SMV di controllare il termine dei 7 giorni entro cui il lavoratore può revocare le dimissioni rese.

A tale riguardo, infatti, il sistema informatico SMV consentirà l'accesso soltanto alle comunicazioni "*revocabili*" (trasmesse nei 7 giorni precedenti).





DIMISSIONI ONLINE

il nuovo modo
di fare *formazione*



Una volta completata la compilazione, il *sistema informatico SMV* del Ministero invierà **automaticamente** il modulo:

- alla **casella di PEC del datore di lavoro** implementata nella Sezione 2;
- alla **DTL competente** mediante notifica nel proprio cruscotto, e alle **Province autonome di Trento e Bolzano e alla Regione Sicilia**.

Validità delle dimissioni ...

Il rispetto di tali modalità rende valide le dimissioni volontarie.

... e adempimenti del datore di lavoro

Soltanto con tali modalità il **datore di lavoro** potrà considerare valide le dimissioni presentate dal lavoratore e considerare risolto il contratto di lavoro e, conseguentemente, **presentare entro 5 giorni** dalla data di cessazione la **comunicazione prevista dall'art. 9-bis, d.l. n. 510/1996** con le modalità previste dal D.M. 30 ottobre 2007.

**Circ. Min.
lav. n.
12/2016**



5. L'impianto sanzionatorio

Il datore di lavoro che alteri il suddetto modulo è punito con la **sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000**

Fattispecie	Misura	Diffida art. 13 D.Lgs. n. 124/2004	Misura ridotta art. 16 Legge n. 689/1981
Alterazione dei moduli per l'effettuazione delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali	Da € 5.000 a € 30.000	Non possibile, trattandosi di illecito commissivo a condotta esaurita	€ 10.000



FAQ Dimissioni Telematiche



1. Quali categorie di lavoratori non dovranno utilizzare la procedura per presentare le proprie dimissioni o risoluzione consensuale?

Il Decreto Legislativo n.151/2015 esclude i lavoratori domestici, le risoluzioni consensuali raggiunte tramite accordi di conciliazione in sede stragiudiziale. Sono poi esclusi i genitori lavoratori nelle ipotesi indicate nell'articolo 55, comma 4 del Decreto Legislativo n.151/2001 che prevedono la convalida presso gli Uffici territoriali competenti. La circolare n.12/2016 specifica inoltre che non dovrà essere utilizzata la procedura nei casi di recesso durante il periodo di prova e per i rapporti di lavoro marittimo.

2. La procedura dovrà essere utilizzata solo dai lavoratori del settore privato?

Sì, come indicato al punto 1.2 della circolare n.12/2016, la procedura non si applica ai rapporti di lavoro del pubblico impiego.



3. Anche le lavoratrici che hanno pubblicato la data del loro matrimonio per cui vige il divieto di licenziamento devono effettuare la procedura?

Sì, anche in questo caso, dovrà essere compilato il modello telematico per presentare le proprie dimissioni o effettuare la risoluzione consensuale (La lavoratrice prima dovrà effettuare la comunicazione secondo le nuove procedure e poi convalidare le dimissioni presso la DTL

4. La procedura dovrà essere utilizzata dai collaboratori coordinati e continuativi nei casi di recesso anticipato?

No, la procedura si applica ai rapporti di lavoro subordinato, così come indicato al punto 1.1 della circolare n.12/2016.

5. L'interruzione anticipata del tirocinio prevede l'applicazione della procedura per le dimissioni volontarie?

No, perché il tirocinio non si configura come un rapporto di lavoro subordinato.



6. Dovranno utilizzare la procedura anche i lavoratori che presentano le proprie dimissioni per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata?

Sì.

7. Nell'ipotesi di dimissioni presentate in data antecedente al 12 marzo 2016 ma la cui cessazione avvenga successivamente, per effetto della decorrenza del preavviso, è necessario utilizzare la procedura?

No. Il DM 15 dicembre 2015 disciplina le modalità di comunicazione delle dimissioni al momento in cui si manifesta la volontà e non già la data di decorrenza. Pertanto se le dimissioni sono state presentate prima del 12 marzo 2016 trova applicazione la normativa di cui alla legge n. 92/2012.



8. Devo presentare le dimissioni o la risoluzione consensuale, come accedo alla procedura telematica in qualità di cittadino?

È necessario essere in possesso del PIN INPS dispositivo.

9. A chi devo rivolgermi per ottenere il PIN INPS dispositivo?

Il PIN dispositivo è rilasciato dall'INPS e potrà essere richiesto online sul sito www.inps.it o recandosi presso una delle sedi territoriali dell'Istituto.

10. Non conosco l'indirizzo PEC del datore di lavoro, cosa devo inserire?

È possibile inserire come recapito email anche una casella di posta non certificata.



11. È necessario possedere il PIN INPS dispositivo e la firma digitale anche se si presentano le dimissioni – o la risoluzione consensuale - attraverso un soggetto abilitato?

No.

12. Posso rivolgermi solo ad un soggetto abilitato presente nel mio luogo di residenza?

No, l'assistenza di un soggetto abilitato potrà essere richiesta sull'intero territorio nazionale, indipendentemente dalla propria residenza o sede lavorativa.

13. Il modello è disponibile anche in altre lingue?

Sì, è disponibile anche una versione del modello telematico in lingua tedesca, secondo quanto previsto dallo Statuto della Provincia Autonoma di Bolzano.

14. Sono un soggetto abilitato come devo accedere alla procedura?

Sarà necessario registrarsi su Cliclavoro con il profilo di “Operatore” per ottenere le credenziali di accesso.

15. Sono un consulente del lavoro, posso essere abilitato?

No, l’art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 non prevede che il singolo professionista possa ritenersi abilitato alla trasmissione dei modelli di dimissione o risoluzione consensuale del rapporto. Sono abilitate le Commissioni di certificazione istituite presso i consigli provinciali dei consulenti del lavoro ai sensi dell’articolo 76, comma 1 lett c-ter) del D.lgs. 276/2003.



16. I lavoratori con contratto a tempo determinato che intendano dimettersi dovranno usare la nuova procedura?

Sì, come indicato al punto 1.1 della circolare n. 12/2016 le dimissioni da rapporto di lavoro a tempo determinato rientrano nel campo di applicazione della nuova procedura.

17. La procedura influisce sul periodo di preavviso da parte del lavoratore?

No. Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sull'obbligo di preavviso in capo al lavoratore e non modifica la disciplina del rapporto e della sua risoluzione. Pertanto restano ferme le disposizioni di legge o contrattuali in materia di preavviso.

18. Qual è la data di decorrenza da indicare nella compilazione del modello telematico?

La data di decorrenza delle dimissioni è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa. Pertanto la data da indicare sarà quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro.

19. Per gli esodi volontari effettuati a seguito di accordo sindacale aziendale e realizzati anche attraverso il Fondo di Solidarietà di categoria, la nuova procedura deve essere applicata?

La nuova procedura non trova applicazione se le risoluzioni consensuali sono state raggiunte tramite accordi di conciliazione in sede stragiudiziale (cd. Sedi "protette"), secondo quanto previsto dal comma 7 dell'articolo 26 del Decreto Legislativo n.151/2016.

20. Il modulo telematico ha la funzione di convalidare delle dimissioni già presentate con altra forma o quella di comunicare la volontà di dimettersi?

Il modello telematico non ha la funzione di convalidare dimissioni rese in altra forma bensì introduce la “forma tipica” delle stesse che per essere efficaci devono essere presentate secondo le modalità introdotte dall’articolo 26 del Decreto Legislativo n.151/2016.

21. Nel caso in cui, dopo l’invio della comunicazione, il lavoratore si ammali durante il periodo di preavviso e il datore di lavoro deve rinviare la chiusura del rapporto di lavoro, come si può comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione?

In questo caso il lavoratore non deve revocare le dimissioni già comunicate perché la malattia non incide sulla sua manifestazione di volontà. Sarà cura del datore di lavoro indicare l’effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. L’eventuale discordanza tra la data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella indicata dal datore di lavoro è del resto comprovata dallo stato di malattia del primo.



22. Nell'ipotesi in cui il lavoratore e il datore di lavoro si accordino per modificare il periodo di preavviso, spostando quindi la data di decorrenza indicata nel modello telematico, come si può comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione?

Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sulle disposizioni relative al preavviso lasciando quindi alle parti la libertà di raggiungere degli accordi modificativi che spostino la data di decorrenza delle dimissioni o della risoluzione consensuale. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, senza che il lavoratore revochi le dimissioni trasmesse telematicamente.

23. Se la data di decorrenza è stata inserita dal lavoratore calcolando erroneamente il preavviso e sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni, come può essere comunicata la data di cessazione esatta?

La procedura telematica introdotta dall'articolo 26 del D.lgs. 151/20015 e dal DM del 15 dicembre 2015 interviene sulle modalità di manifestazione della volontà, la quale non viene inficiata da un eventuale errore di calcolo o di imputazione. In questa ipotesi, la Comunicazione obbligatoria di cessazione, da effettuare secondo le vigenti disposizioni normative, fornisce l'informazione esatta sull'effettiva estinzione del rapporto di lavoro.

24. Le aziende come possono visualizzare le comunicazioni relative alle dimissioni volontarie o alle risoluzioni consensuali dei propri dipendenti?

Accedendo alla propria Area riservata del portale Cliclavoro, le aziende possono ricercare le comunicazioni nella sezione "Dimissioni volontarie".

25. I soggetti abilitati sono responsabili dell'accertamento dell'identità del lavoratore che richiede la trasmissione del modello telematico?

Sì, come specificato nell'allegato B del DM 15 dicembre 2015. I soggetti abilitati dovranno quindi adottare tutte le misure idonee all'accertamento dell'identità del lavoratore che si reca presso le loro sedi per accedere alla procedura telematica.

26. Le Commissioni di certificazione costituite presso le DTL in che modo possono assistere il lavoratore nella trasmissione del modello telematico?

Come chiarito nella *Nota direttoriale del 24 marzo 2016*, la procedura può essere esercitata direttamente dal Direttore della DTL, in qualità di Presidente della Commissione, anche per il tramite del personale appositamente incaricato.



27. Le dimissioni possono essere presentate anche rivolgendosi alle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile. Tale disposizione, a sua volta, rinvia tra gli altri all'articolo 411 C.P.C. che individua, testualmente, la "sede sindacale". Cosa si intende esattamente per "sede sindacale"?

Tale espressione indica, di prassi, l'ipotesi in cui il lavoratore pone in essere determinati atti con l'assistenza di un sindacalista di sua fiducia. È quindi sufficiente che la formalizzazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale avvenga alla presenza di un sindacalista, in quanto la stessa costituisce garanzia circa la spontaneità e la consapevolezza dell'atto.

28. In caso d'invio di dimissioni telematiche errate perché non rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 26 del D.lgs.151/2015, quelle telematiche vanno revocate?

No, in questo caso non è necessaria la revoca.

29. Se la data di decorrenza delle dimissioni coincide con il sabato o un giorno festivo, quale giorno andrà inserito?

La nuova modalità telematica di trasmissione delle dimissioni non ha innovato la disciplina giuridica che regola il rapporto di lavoro, ma solo la modalità di tale trasmissione. Se il contratto collettivo o individuale applicato non dispone nulla in proposito, il conteggio dei giorni comprende giorni consecutivi e quindi il primo giorno non lavorato può coincidere con un giorno festivo.

30. I lavoratori assunti presso una società privata a totale partecipazione pubblica dovranno effettuare la procedura?

Sì, in quanto la procedura deve essere effettuata con riferimento ai rapporti di lavoro privati, come ha specificato la circolare n.12/2016, a prescindere dalla natura del datore di lavoro.

31. Per i rapporti di lavoro domestico in somministrazione si applica la nuova procedura?

Il rapporto di lavoro in questa ipotesi intercorre tra l'agenzia di somministrazione ed il lavoratore. La procedura telematica deve essere quindi seguita dal lavoratore in somministrazione, in quanto tale rapporto non rientra tra le fattispecie escluse, di cui all'art. 26, comma 7, D.lgs. 151/2015 e riprese dalla circolare n. 12 del 4 marzo 2016.

32. La comunicazione obbligatoria di cessazione è valida anche se il lavoratore non ha proceduto con l'invio del modello telematico relativo alle proprie dimissioni o alla risoluzione consensuale?

La comunicazione obbligatoria di cessazione è inefficace se non è stata preceduta da una comunicazione del lavoratore resa con le modalità telematiche di cui al DM 15 dicembre 2015.



33. Se il lavoratore rassegna le proprie dimissioni e, nonostante i solleciti, non compila la prevista procedura online, il datore di lavoro come si deve comportare?

Le dimissioni vanno rassegnate esclusivamente con il modello introdotto dal DM 15 dicembre 2015. Diversamente il datore di lavoro dovrà rescindere il rapporto di lavoro.

34. Sono tenuti ad adottare la procedura on line anche il direttore generale e l'amministratore delegato di un'azienda con la quale sussiste un rapporto di lavoro subordinato?

Sì.

35. Quali conseguenze ha il rapporto di lavoro nel caso in cui un lavoratore, oppure il sistema in automatico, compili in modo errato l'indirizzo email del datore di lavoro?

Il datore di lavoro ha a disposizione sulla sua pagina personale tutte le comunicazioni di competenza. A partire dal 1° aprile 2016 è stato attivato uno specifico servizio che notifica al lavoratore il mancato recapito, invitandolo a modificare l'indirizzo email errato (o sconosciuto).



36. Se le parti si accordano di revocare le dimissioni dopo i 7 giorni dalla trasmissione del modello telematico, quale procedura deve essere adottata?

La data di effettiva decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro è quella che risulta dalla comunicazione obbligatoria. In assenza di tale comunicazione, il rapporto di lavoro risulta ancora in essere. Tali informazioni sono messe a disposizione delle direzioni territoriali del lavoro che riceveranno notifica delle comunicazioni di dimissioni/risoluzione consensuale non seguite da comunicazione obbligatoria.

37. Le dimissioni per giusta causa devono essere comunicate telematicamente?

Sì, nella compilazione è possibile inserire “Dimissioni per giusta causa” come Tipologia di comunicazione.

38. Se le dimissioni per giusta causa sono state comunicate con modalità telematiche quando non era possibile indicare la specifica tipologia, sono comunque efficaci?

Sì, il modello telematico evidenzia solo la genuinità delle dimissioni. La "giusta causa" sarà comprovata dagli uffici competenti secondo le modalità vigenti.



39. Alla luce dell'espressa esclusione dei rapporti di lavoro domestico dalla disciplina introdotta dall'art. 26 del D. Lgs. 151/2015, a questa tipologia di dimissioni si applicano ancora le procedure di convalida di cui alla l. 92/2012?

No, in quanto le disposizioni dei commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della Legge n.92/2012 sono abrogate a partire dal 12 marzo 2016. Non è prevista nell'articolo 26 comma 8 la loro ultrattività in via residuale per le ipotesi di esclusione specificate nella circolare n.12/2016 nel punto 1.2.

40. L'obbligo di effettuare le dimissioni e le risoluzioni consensuali in via telematica riguarda anche i rapporti di lavoro instaurati all'interno delle strutture di detenzione?

Sì, in tal caso il dipendente in carcere può delegare l'assistente sociale presente presso la casa circondariale a rappresentarlo presso un soggetto abilitato.



DIMISSIONI ONLINE

*il nuovo modo
di fare formazione*

Ulteriori quesiti sulla procedura on-line



17. DOMANDA

La nuova procedura deve essere adottata anche nel caso il cui rapporto di lavoro può essere risolto nell'area di libera re cedibilità?

RISPOSTA

La procedura non va attivata nel caso del periodo di prova

20. DOMANDA

E' legittima la predisposizione di una postazione PC presso i locali aziendali dedicata ai lavoratori che vogliono rassegnare le dimissioni e siano sprovvisti di collegamenti telematici privati e personali?

RISPOSTA

Il fatto rilevante non è il luogo bensì il possesso del PIN Inps che è personale e non cedibile.

13. DOMANDA

Qual è la procedura da seguire se il lavoratore intende rivolgersi al sindacato?

RISPOSTA

Nessuna procedura particolare; il lavoratore dovrà esibire un documento di identità

19. DOMANDA

I soggetti abilitati di natura collegiale (enti bilaterali, commissioni di certificazione ecc..) devono convocare l'intero organo per procedere alla convalida e alla trasmissione del modulo?

RISPOSTA

Sono rimesse alle scelte organizzative delle commissioni di certificazione le modalità operative attraverso le quali assicurare il servizio.

12. DOMANDA

Qual è la procedura da seguire se il lavoratore intende rivolgersi alla direzione territoriale del lavoro?

RISPOSTA

La procedura è indicata nella **nota n. 1765 del 24 marzo 2016**



**Oggetto: art. 26, D.Lgs. n. 151/2015 - dimissioni/risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro
-Commissioni di certificazione presso le DTL.**

Al fine di corrispondere alle richieste di chiarimento provenienti da alcuni Uffici in ordine alla attività in oggetto rimessa alle Commissioni di certificazione operanti presso le DTL, si rappresenta quanto segue.

La disposizione stabilisce che *«la trasmissione dei moduli (...) può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276»*.

La formulazione normativa fa **evidentemente riferimento alle "sedi" dove possono essere formalizzate le dimissioni o la risoluzione consensuale** e non già alle Commissioni di certificazione intese come "organi".

Ciò è confermato dalla circostanza secondo cui si fa riferimento anche a patronati ed enti bilaterali, che vanno evidentemente intesi come "sedi" in cui è possibile assistere il lavoratore - di cui si è accertata l'identità - nella **mera compilazione e invio del modello di dimissione/risoluzione consensuale**.

Ciò premesso si ritiene che la procedura in esame svolta dalle Commissioni di certificazione operanti presso codesti Uffici, possa essere utilmente esercitata **direttamente dal Direttore della DTL, nella sua qualità di presidente della Commissione, anche per il tramite di personale appositamente individuato.**

A tal fine la competente Direzione generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione provvederà già a partire dalla data odierna a trasmettere, presso le caselle di posta elettronica certificata delle DTL, le credenziali necessarie all'invio dei moduli.

Sistema informativo dimissioni volontarie: cruscotto degli ispettori

Con **nota direttoriale prot. n. 2785 del 10 maggio 2016** il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali illustra il sistema informativo delle dimissioni in riferimento alle nuove funzionalità del “cruscotto” ad uso degli Ispettori.





DIMISSIONI ONLINE

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il sistema delle dimissioni volontarie - SDV, realizzato a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Ministeriale del 15 dicembre 2015, consente a tutti i soggetti, obbligati e abilitati, di inviare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali la comunicazione della volontà del lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro per dimissioni (c.d. "volontarie") o per risoluzione consensuale, secondo il modello adottato con il decreto citato.

Tali comunicazioni vengono inviate ai datori di lavoro titolari del rapporto di lavoro da cui si intende recedere e messe a disposizione delle direzioni territorialmente competenti attraverso l'accesso al *repository* centrale messo a disposizione degli ispettori del lavoro.



DIMISSIONI ONLINE

*il nuovo modo
di fare formazione*

Dato che tale comunicazione riguarda "solo" genuinità della manifestazione di volontà del lavoratore e non ha alcun effetto immediato sul rapporto di lavoro, risulta utile, soprattutto per le attività di vigilanza, incrociare tali comunicazioni con quelle di cessazione che il datore di lavoro deve inviare entro 5 giorni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

E' per questo motivo che sono state sviluppate nuove funzionalità che a partire dall'11 maggio sono reperibili sul "cruscotto" messo a disposizione di codeste direzioni del lavoro che consentono di:



DIMISSIONI ONLINE

il nuovo modo
di fare *formazione*

- Accedere a tutte le comunicazioni di dimissioni I risoluzioni consensuali ricercandole per "comune";
- Ricercare eventuali dimissioni I risoluzioni consensuali per codice fiscale del lavoratore o dell'azienda,
- Avere accesso alle dimissioni I risoluzioni consensuali inviate successivamente ad una comunicazione di cessazione
- Avere accesso alle dimissioni I risoluzioni consensuali per i quali non segue una comunicazione di cessazione
- Avere accesso alle dimissioni con data di decorrenza superiore a 3 mesi dalla data di trasmissione.



Criticità relative a due aspetti operativi

Si segnalano talune **criticità** riconducibili ai seguenti **aspetti operativi** della procedura telematica delle dimissioni e/o risoluzione consensuale, alla luce delle più recenti comunicazioni ministeriali:

1. **Comunicazione al datore di lavoro**
2. **Verifica identità del soggetto che effettua l'adempimento**





1. Comunicazione al datore di lavoro

Si segnala una incongruenza tra il contenuto del D.M. Lavoro 15.12.2015 e le successive comunicazioni ministeriali (Circ. Min. n, 12/2016, FAQ, Video tutorial), rispetto all'**indirizzo di posta elettronica del datore di lavoro** da inserire nella Sezione 2 del Modulo, cui il *sistema informatico SMV* provvede ad inoltrare la comunicazione di dimissioni.





1. Comunicazione al datore di lavoro

Il **D.M. Lavoro 15.12.2015** menziona esclusivamente alla “*casella di posta elettronica certificata (PEC)*” del datore di lavoro;

La **Circ. Min. n. 12/2016** (art. 3), invece, fa riferimento alla più generica locuzione “*indirizzo di posta elettronica (anche certificata) del datore di lavoro*”, lasciando intendere la possibile alternatività tra i due diversi recapiti email.

Il portale **www.cliclavoro.gov.it**, poi, alla Domanda 10, in maniera ancora più esplicita così chiarisce i termini degli adempimenti:

10. Non conosco l'indirizzo PEC del datore di lavoro, cosa devo inserire?
È possibile inserire come recapito email anche una casella di posta non certificata



1. Comunicazione al datore di lavoro

L'asimmetria comunicativa generata dal Ministero del lavoro su tale cruciale aspetto è idonea a generare non pochi **problemi**, sia di ordine **pratico** che di ipotetica **lite** (giudiziale e/o extragiudiziale).

Ciò in quanto le ***dimissioni volontarie*** – anche se rese in forma “derivata” dalla nuova comunicativa telematica – costituiscono pur sempre un ***negozio unilaterale (atto) recettizio***, sicché **non occorre l'accettazione del datore di lavoro**, ma è sufficiente che **pervengano a conoscenza di questi** in modo certo (Cass. n. 7629/1996, n. 9046/2004).

Di qui i dubbi in ordine alla confusione generata dalle comunicazioni ministeriali successive al D.M. lavoro 15.12.2015.





1. Comunicazione al datore di lavoro

Va ricordato infatti che soltanto la **Posta Elettronica Certificata (PEC)** configura un sistema avente un **valore legale equiparato** ad una **raccomandata postale con ricevuta di ritorno**, come stabilito dalla vigente normativa (DPR 11 Febbraio 2005 n.68, e succ.).

Senza sottacere in merito all'evenienza che il datore di lavoro possa sempre negare di aver ricevuto una comunicazione a mezzo mail ordinaria (evenienza certamente non possibile con la PEC).



2. Verifica identità del soggetto che effettua l'adempimento

Rispetto a questo secondo aspetto operativo, va segnalato che la norma regolamentare (D.M. lavoro 15.12.2015) si limita a sottolineare (cfr. Allegato B - Modalità tecniche) che ***“Un aspetto importante riguarda la verifica dell'identità del soggetto che effettua l'adempimento”***.

Come??

“Questo controllo, necessario al fine di prevenire dimissioni o risoluzioni poste in essere da soggetti diversi dal lavoratore, poggia sull'applicazione del seguente vincolo: l'accesso alle funzionalità, del portale lavoro.gov.it, dedicate alla trasmissione del modulo per le dimissioni/risoluzione consensuale e loro revoca, è possibile solo se l'utente è in possesso del codice personale I.N.P.S. (PIN - INPS)”



2. Verifica identità del soggetto che effettua l'adempimento

“Il possesso dell’utenza ClicLavoro e del PIN INPS non sono necessari nel caso in cui la trasmissione del modulo venga eseguita per il tramite di un soggetto abilitato”.

“Quest’ultimo deve utilizzare la propria utenza ClicLavoro per accedere alle funzionalità e quindi assumersi la [responsabilità dell’accertamento dell’identità del lavoratore](#) che richiede la trasmissione del modulo attraverso la firma digitale del file PDF prodotto con i dati comunicati per le dimissioni/risoluzione consensuale e per la loro revoca e il salvataggio di questo nel sistema informatico SMV”.



2. Verifica identità del soggetto che effettua l'adempimento

Quindi – in caso di procedura “*assistita*” – ai fini della validità delle dimissioni volontarie, **l'accertamento dell'identità del lavoratore è una prerogativa specifica del “soggetto abilitato”, tra cui i patronati.**

A tal fine, si sollecita l'attenzione sul software **TcWelfare**





TcWelfare

È un innovativo software **TeleConsul** di consulenza, assistenza e tutela previdenziale, rivolto a datori di lavoro, lavoratori autonomi, subordinati e parasubordinati, dirigenti di impresa, pensionati e cittadini presenti sul territorio italiano.

Il software pone il **Consulente del lavoro in contatto diretto con il Patronato** per l'espletamento di una serie di pratiche ed adempimenti.





TcWelfare

Tra le principali funzionalità:

- valutazione della posizione previdenziale con calcoli pensionistici anche previsionali;
- trasmissione e richiesta di servizi di patronato;
- monitoraggio in tempo reale dello stato delle pratiche trasmesse e dei servizi richiesti.
- **Dal 12 marzo 2016 sarà possibile trasmettere anche le *dimissioni on line*** (a seguito di convenzione siglata con i patronati, quali soggetti abilitati alla procedura di comunicazione telematica).



TcWelfare

Con il supporto di tale software, retto su apposita convenzione nazionale, il Consulente potrebbe così **“avviare” la richiesta al patronato per conto e su richiesta formale del dipendente dimissionario**, o delle parti del rapporto in caso di risoluzione consensuale.

Trattasi di un mero *“avvio di richiesta al patronato per conto e su richiesta formale del dipendente”* che non inficia la validità della procedura di dimissioni, in quanto questa resta affidata alle prerogative del soggetto abilitato ai sensi di legge (nel caso di specie, appunto, il patronato).



TcWelfare

In questo modo, però, l'azienda è in grado di venire a conoscenza “*a monte*” di una procedura che altrimenti ignorerebbe, ed in specie:

- 1) la scelta stessa del dipendente di dimettersi;
- 2) e anche la data di “trasmissione” e “di decorrenza” delle dimissioni.

Ad ulteriore supporto documentale, la pratica “avviata” (ma – si ripete – non direttamente espletata) dal Consulente del lavoro, **per conto e su richiesta del dipendente** che si dichiara intento a dimettersi, potrebbe essere corredata da un **modello di delega firmato in calce dal lavoratore** (sulla falsariga di una “*Richiesta di avvio della procedura di dimissioni al patronato, ai sensi dell'art. 26, d.lgs. n. 151/2015*”).